

■ Magdalena Sobczak

DZIENNIK  
GAZETA PRAWNA  
BIBLIOTEKA

# Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

## z komentarzem

TWORZENIE, ADMINISTROWANIE,  
DOKUMENTOWANIE, KONSEKWENCJE PODATKOWE



Jednolity tekst ustawy o ZFŚS ogłoszony 28 maja 2012 r.



■ Magdalena Sobczak

# Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

z komentarzem

TWORZENIE, ADMINISTROWANIE,  
DOKUMENTOWANIE, KONSEKWENCJE PODATKOWE

Autor  
Magdalena Sobczak

Redaktor prowadzący  
Renata Krasowska-Kłós

Redaktor  
Urszula Wróblewska

Projekt graficzny  
Kinga Pisarczyk

Korekta  
Mirostawa Jasińska-Nowacka

Skład i łamanie  
Joanna Archacka

© Copyright by INFOR Biznes Sp. z o.o.  
Wydanie I/2012, czerwiec 2012 r.

ISBN 978-83-63360-88-7

## **DZIENNIK GAZETA PRAWNA**

Adres redakcji: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72  
[www.dziennik.pl](http://www.dziennik.pl), [www.gazetaprawna.pl](http://www.gazetaprawna.pl), [www.forsal.pl](http://www.forsal.pl)  
Biuro Obsługi Klienta: 05-270 Marki, ul. Okólna 40  
tel. 22 761 30 30, 801 626 666, e-mail: [bok@infor.pl](mailto:bok@infor.pl)

Druk: Totem

# Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	9
<b>1. Działalność socjalna</b> .....	11
1.1. Zaspokajanie potrzeb socjalnych jako jedna z zasad prawa pracy .....	11
1.2. Definicje zawarte w ustawie .....	12
1.2.1. Działalność socjalna .....	12
1.2.2. Zakładowe obiekty socjalne .....	13
1.2.3. Osoby uprawnione .....	14
1.2.4. Przedsiębiorca .....	14
1.2.5. Odpis podstawowy .....	14
<b>2. Zasady tworzenia ZFŚS przez pracodawców</b> .....	15
2.1. Sfera budżetowa .....	15
2.2. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników .....	17
2.3. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 20 pracowników .....	18
2.4. Zmiany stanu zatrudnienia a tworzenie ZFŚS .....	20
2.5. Rozpoczęcie działalności w trakcie roku .....	21
2.6. Modyfikacja obowiązków socjalnych .....	22
2.6.1. Tryb wprowadzenia zmian w zakresie ZFŚS .....	23
<b>3. Świadczenie urlopowe</b> .....	25
3.1. Wysokość świadczenia urlopowego w 2012 r. ....	25
3.2. Niewypłacanie świadczenia .....	26
3.3. Zasady wypłacania świadczenia urlopowego .....	27
3.4. Naliczanie .....	28
3.5. Termin wypłaty .....	30
3.6. Roszczeniowość i uznaniowość świadczenia urlopowego .....	30
3.7. Porównanie z dopłatami do wypoczynku .....	32
3.8. Świadczenie urlopowe w kosztach podatkowych .....	32
<b>4. ZFŚS tworzony na szczególnych zasadach</b> .....	35
4.1. Szkoły i placówki objęte systemem oświaty i podlegające przepisom Karty Nauczyciela .....	35

4.2. Szkoły wyższe działające na podstawie przepisów o szkolnictwie wyższym .....	37
4.3. Pracownicy cywilni służb mundurowych .....	40
4.3.1. Jednostki sfery budżetowej podległe ministrowi spraw wewnętrznych i administracji oraz obrony narodowej .....	40
4.3.2. Wojsko .....	41
4.3.3. Więziennictwo .....	45
<b>5. Finansowanie ZFŚS .....</b>	<b>55</b>
5.1. Odpis podstawowy .....	55
5.1.1. Zmiana zasad naliczania odpisów w 2012 roku .....	56
5.1.2. Ustawowe wskaźniki odpisu na ZFŚS .....	56
5.1.3. Wysokość odpisów podstawowych w 2012 r. ....	57
5.1.4. Odpis na jednego zatrudnionego .....	57
5.1.5. Prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze .....	57
5.1.6. Młodociani .....	63
5.2. Dobrowolne odpisy dodatkowe .....	64
5.2.1. Osoba ze stopniem niepełnosprawności .....	64
5.2.2. Emeryt i rencista .....	65
5.2.3. Żłobki i kluby dziecięce .....	67
5.2.4. Zwiększenia nieobowiązujące .....	68
5.2.5. Porównanie odpisów na ZFŚS w poszczególnych latach .....	68
5.3. Zwiększenia ZFŚS .....	69
5.4. Zasady wprowadzania zmian odpisów w trakcie roku kalendarzowego .....	70
5.4.1. Łączenie spółek a korekta .....	72
5.5. Upadłość likwidacyjna a odpis .....	73
5.6. Odpisy na fundusz a koszty uzyskania przychodu .....	77
<b>6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r. ....</b>	<b>81</b>
6.1. Zasady naliczania odpisu na ZFŚS .....	81
6.2. Metodologia liczenia przeciętnej liczby zatrudnionych dla potrzeb ZFŚS .....	81
6.2.1. Ustalanie liczby zatrudnionych .....	82
6.2.2. Osoby uwzględniane i nieuwzględniane do naliczenia odpisu na ZFŚS .....	86
6.2.3. Planowana liczba zatrudnionych .....	88
6.3. Metody statystyczne .....	92
6.3.1. Metoda uproszczona .....	93
6.3.2. Metoda średniej chronologicznej .....	94
6.3.3. Metoda średniej arytmetycznej .....	95
6.4. Na co należy uważać .....	95
6.5. Korekta rocznego odpisu na ZFŚS .....	96
6.6. Odpisy na ZFŚS w szkołach i placówkach objętych systemem oświaty i podlegającym przepisom Karty Nauczyciela .....	99
6.7. Organizacja obiegu dokumentów księgowych związanych z naliczaniem odpisu .....	100
6.8. Skutki podatkowe korekty rocznej .....	104
6.9. Pomyłka w odpisie a podatki .....	105
<b>7. Wspólna działalność socjalna .....</b>	<b>107</b>
7.1. Procedura uzgodnień .....	107
7.2. Umowa o wspólnej działalności socjalnej .....	108
7.3. Podmioty ze sfery budżetowej .....	109

<b>8. Działalność socjalna w oświacie</b> .....	113
8.1. Dokonywanie odpisu na fundusz .....	113
8.1.1. Nauczyciele .....	114
8.1.2. Nauczyciele emeryci .....	114
8.1.3. Likwidacja szkoły .....	116
8.1.4. Pracownicy administracji .....	117
8.1.5. Zwiększenie funduszu.....	117
8.1.6. Zmiana w ustawie .....	118
8.1.7. Terminy przekazania .....	118
8.2. Działalność socjalna pracodawcy.....	118
8.2.1. Wydatki niepodlegające finansowaniu .....	119
8.2.2. Kto ma prawo do korzystania ze świadczeń .....	119
8.2.3. Możliwość otrzymania innych świadczeń z ZFŚS.....	120
8.2.4. Zgodnie z sytuacją materialną i życiową .....	121
8.3. Świadczenia urlopowe nauczycieli .....	121
8.3.1. Wysokość świadczenia .....	122
8.3.2. Warunek otrzymania świadczenia urlopowego .....	123
8.3.3. Kto ma prawo do świadczenia.....	123
8.3.4. Kto nie otrzyma świadczenia .....	124
8.3.5. Sposób ustalenia.....	125
8.3.6. Zakończenie pracy w połowie miesiąca.....	126
8.3.7. Zatrudnienie na podstawie kilku umów .....	127
8.3.8. Zatrudnienie na czas zastępstwa.....	127
8.3.9. Nauczyciel w stanie nieczynnym .....	127
8.3.10. Zmiana wymiaru zatrudnienia .....	127
8.3.11. Termin wypłaty.....	128
8.3.12. Prawo do innych świadczeń.....	128
<b>9. Zasady korzystania ze środków funduszu</b> .....	129
9.1. Rola regulaminu .....	129
9.2. Tryb podejmowania decyzji w kwestii wydatkowania środków .....	131
9.3. Osoby uprawnione do pomocy z ZFŚS .....	141
9.3.1. Pracownicy .....	141
9.3.2. Członkowie rodziny.....	142
9.3.3. Korzystanie z ZFŚS przez emerytów i rencistów .....	144
9.3.4. Poszerzenie kręgu osób uprawnionych .....	146
9.4. Możliwości nadawania i modyfikowania uprawnień socjalnych.....	148
9.5. Zasady korzystania ze świadczeń socjalnych przez współmałżonków zatrudnionych u tego samego pracodawcy .....	149
9.6. Kryteria udzielania pomocy socjalnej.....	150
9.6.1. Ocena sytuacji .....	152
9.7. Sytuacja materialna jednym z kryteriów przyznawania świadczeń .....	159
9.7.1. Potwierdzanie dochodu pracowników .....	160
9.7.2. Uproszczony sposób - oświadczenie.....	161
<b>10. Wydatkowanie środków funduszu</b> .....	169
10.1. Zasady przyznawania świadczeń socjalnych.....	170
10.1.1. Wydatki niepodlegające finansowaniu z ZFŚS .....	172
10.1.2. Rodzaje świadczeń finansowanych z ZFŚS .....	173
10.1.3. Dokumentacja potwierdzająca.....	174

10.2. Dopłaty do wypoczynku krajowego i zagranicznego .....	183
10.2.1. Wczasy pod gruszą.....	186
10.2.2. Wypoczynek dzieci i młodzieży .....	188
10.2.3. Wczasy zagraniczne.....	192
10.3. Działalność kulturalno-oświatowa .....	193
10.3.1. Zakup biletów wstępu na koncerty, do kina, teatru, opery .....	193
10.3.2. Organizowanie imprez kulturalnych w zakładzie pracy.....	193
10.4. Działalność sportowo-rekreacyjna .....	195
10.5. Opieka nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego .....	196
10.6. Udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej .....	197
10.6.1. Pomoc finansowa.....	197
10.6.2. Pomoc rzeczowa.....	201
10.7. Udzielanie zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową .....	201
10.8. Bony towarowe .....	212
10.9. Karty przedpłacone.....	213
<b>11. Finansowanie z ZFŚS zakładowych żłobków i klubów dziecięcych .....</b>	<b>215</b>
11.1. Nowelizacje ustawy .....	215
11.1.1. Zmiana definicji.....	215
11.2. Zwiększenie odpisu na ZFŚS .....	216
11.3. Dofinansowanie dla pracowników .....	216
11.4. Korzyści dla pracodawców.....	217
11.5. Regulamin a finansowanie żłobków.....	217
11.6. Zwolnienie podatkowe.....	219
11.7. Inwestycje na placówkę opieki .....	219
11.8. Dla kogo żłobek .....	220
11.8.1. Organizacyjne, techniczne i sanitarne aspekty utworzenia żłobka.....	220
11.8.2. Rejestracja żłobka.....	222
11.8.3. Personel żłobka.....	224
11.8.4. Zwiększenie środków funduszu socjalnego.....	225
11.8.5. Dofinansowanie działalności żłobka.....	225
11.8.6. Dopłaty do opłat za żłobek .....	226
<b>12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych i komisji socjalnych.....</b>	<b>227</b>
12.1. Rola pracodawcy.....	227
12.1.1. Administrowanie funduszem .....	228
12.2. Związki zawodowe .....	233
12.2.1. Kompetencje związków zawodowych i przedstawiciela załogi w zakresie działalności socjalnej .....	233
12.2.2. Kontrola przez związki.....	235
12.2.3. Rezygnacja z ZFŚS a akceptacja związków .....	237
12.2.4. Przekazywanie danych .....	242
12.3. Komisja socjalna.....	242
12.3.1. Zadania komisji .....	243
12.3.2. Sposób dokonywania wyboru członków .....	243
12.3.3. Rola i uprawnienia komisji.....	246
12.3.4. Przyznawanie świadczeń.....	248



<b>13. Dokumentacja ZFŚS</b> .....	255
13.1. Regulamin ZFŚS .....	255
13.1.1. Uzgadnianie regulaminu .....	256
13.1.2. Treść regulaminu .....	256
13.1.3. Podstawy prawne.....	259
13.1.4. Postanowienia ogólne.....	260
13.1.5. Tworzenie funduszu.....	261
13.1.6. Przeznaczenie środków funduszu.....	262
13.1.7. Osoby uprawnione do korzystania z funduszu.....	266
13.1.8. Zasady i warunki przyznawania świadczeń socjalnych .....	268
13.2. Załączniki do regulaminu.....	276
13.2.1. Plan wydatków socjalnych .....	277
13.2.2. Wniosek o przyznanie świadczenia z ZFŚS.....	281
13.2.3. Pozostałe wzory załączników do regulaminu.....	283
<b>14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie</b> .....	289
14.1. ZFŚS a składki na ubezpieczenia .....	289
14.2. Zasady opodatkowania świadczeń przyznanych z ZFŚS .....	290
14.2.1. Zwolnienie z podatku do wysokości 380 zł rocznie .....	292
14.2.2. Karty przedpłacone.....	298
14.2.3. Wycieczki .....	300
14.2.4. Paczki świąteczne .....	305
14.2.5. Bony sfinansowane ze środków ZFŚS .....	305
14.2.6. Żłobki i kluby dziecięce .....	307
14.2.7. Dopłaty do wypoczynku dzieci i młodzieży do 18 lat.....	309
14.2.8. Świadczenie pieniężne z ZFŚS dla byłych pracowników – emerytów i rencistów .....	315
14.2.9. Zapomogi losowe .....	318
14.2.10. Pożyczki z ZFŚS .....	323
14.2.11. Dofinansowanie do wypoczynku pracownika .....	327
14.2.12. Świadczenia integracyjne .....	328
14.2.13. Świadczenia socjalne a VAT .....	332
14.3. Egzekucja świadczenia z ZFŚS .....	337
<b>Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych</b> (j.t. Dz.U. z 2012 r. poz. 592).....	339
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	341
Rozdział 2. Tworzenie Funduszu .....	343
Rozdział 3. Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe .....	350
<b>Indeks</b> .....	351
<b>Akty prawne związane z ZFŚS</b> .....	353
ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ z dnia 9 marca 2009 r. <b>w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych   w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych</b> .....	353
USTAWA z dnia 26 stycznia 1982 r. <b>Karta Nauczyciela</b> (wyciąg).....	355

USTAWA z dnia 23 maja 1991 r. <b>o związkach zawodowych</b> (wyciąg) .....	359
USTAWA z dnia 26 lipca 1991 r. <b>o podatku dochodowym od osób fizycznych</b> (wyciąg) .....	361
USTAWA z dnia 15 lutego 1992 r. <b>o podatku dochodowym od osób prawnych</b> (wyciąg) .....	365
USTAWA z dnia 11 marca 2004 r. <b>o podatku od towarów i usług</b> (wyciąg) .....	369
USTAWA z dnia 4 lutego 2011 r. <b>o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3</b> (wyciąg) .....	373
<b>Podstawy prawne</b> .....	381
<b>Literatura</b> .....	383

# Wstęp

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest często podstawową formą socjalnej aktywności wielu pracodawców. Zasady tworzenia oraz gospodarowania jego środkami określa ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Prawidłowa interpretacja tych przepisów pozwoli uniknąć pracodawcy (administratorowi ZFŚS) sankcji karnych nałożonych przez Państwową Inspekcję Pracy. W publikacji kompleksowo omówiono problematykę związaną z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, zaczynając od zasad związanych z jego tworzeniem, naliczaniem odpisu, gospodarowaniem, rozliczaniem, dokumentacją świadczeń socjalnych, a kończąc na jego prawidłowym wydatkowaniu. W publikacji zostały też uwzględnione zmiany zasad naliczania odpisów w 2012 roku w związku ze zmianą ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej na 2012 rok.

Wiele miejsca poświęciliśmy również metodyce ustalania liczby zatrudnionych osób dla celów naliczania odpisu funduszu, a także korekcie dokonywanej pod koniec roku. Ponadto szczegółowo została opisana nie tylko rola i odpowiedzialność pracodawcy za gospodarowanie funduszem, lecz także związków zawodowych i komisji socjalnej (w tym sposób dokonywania wyboru jej członków, faktyczne uprawnienia i zadania). Książka jest też doskonałym kompendium wiedzy dla pracowników. Dowiedzą się oni nie tylko o ogólnych zasadach wykorzystywania środków funduszu, ale również o swoich prawach i obowiązkach.

Niestety choć zakłady od lat prowadzą zakładowe fundusze świadczeń socjalnych, to nadal pojawiają się problemy z prawidłowym ustaleniem rodzajów świadczeń, które mogą być finansowane z ZFŚS, sposobem ich udokumentowania i rozliczania. Świadczą o tym liczne pozwy składane do sądów pracy, ale też wnioski do ministra finansów w sprawie wydania interpretacji podatkowych.

Dlaczego zapomoga finansowa lub rzeczowa z ZFŚS może być świadczeniem nienależnym? Jakie warunki należy spełnić, by móc założyć z ZFŚS przedszkole? Czy pracodawca może żądać od pracownika danych wrażliwych? Kiedy pomoc zostanie opodatkowana? Dlaczego opłaca się przekazać pracownikom karty podarunkowe? Jakie są zasady udzielania świadczeń dla emerytów i rencistów – byłych pracowników? Kiedy związki zawodowe mogą zarzucić pracodawcy, że gospodaruje funduszem niezgodnie z prawem? Jakie konsekwencje ponosi pracodawca spóźniający się z przekazaniem środków do ZFŚS? Skąd powinny pochodzić pieniądze na prowadzenie konta ZFŚS? W jaki sposób można zmienić regulamin? Staraliśmy się udzielić odpowiedzi na te wszystkie pytania. Sporo miejsca poświęciliśmy również pomocy mieszkaniowej w ramach ZFŚS (pożyczkom, spłatom, umorzeniom), a także świadczeniom urlopowym (w tym dla nauczycieli), wczasom pod gruszą etc.

Książka zawiera także pełną informację o prawnych, podatkowych, i praktycznych zasadach tworzenia oraz gospodarowania ZFŚS w podmiotach gospodarczych i jednostkach sektora finansów publicznych (ze szczególnym uwzględnieniem jednostek oświatowych). Komentarz jest poparty licznymi praktycznymi przykładami, wzorami oraz podstawą prawną. Wszystkie omawiane zagadnienia są oparte na obowiązują-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

cym stanie prawnym. W publikacji uwzględniono interpretację urzędów skarbowych i orzecznictwo sądów.

Publikacja została uzupełniona o ujednoliconą wersję ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 14 marca 1994 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, a także wyciąg z przepisów związanych z tą tematyką, m.in. Kartę Nauczyciela, ustawę o PIT, ustawę o CIT, ustawę o VAT.

Komentarz skierowany jest do pracodawców, pracowników, służb kadrowo-płacowych, finansowych i socjalnych, związków zawodowych, socjalnych reprezentantów pracowników, przedstawicieli firm zajmujących się kadrową obsługą firm, a także innych osób zainteresowanych tą tematyką.

# 1 Działalność socjalna

Jedną z podstawowych powinności pracodawcy wobec pracownika jest działalność socjalna. Najczęstszą formą socjalnej aktywności wielu pracodawców jest zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

## 1.1. Zaspokajanie potrzeb socjalnych jako jedna z zasad prawa pracy

Pracodawca stosownie do możliwości i warunków zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników (art. 16 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; dalej k.p.). Jest to jedna z podstawowych zasad prawa pracy. Wskazano ją również w obowiązkach pracodawcy jako strony stosunku pracy – zgodnie z art. 94 pkt 8 k.p. „pracodawca ma obowiązek w szczególności zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników”. Nie jest to jednak norma, która w sposób bezwzględny zobowiązuje pracodawcę do realizacji zawartej w niej dyspozycji. Ustawodawca zezwolił bowiem na samodzielne ocenianie przez pracodawcę możliwości finansowych zakładu pracy.

Sformułowane w ten sposób przepisy nie dają pojedynczemu pracownikowi podstawy do dochodzenia roszczenia nawet wówczas, gdy pracodawca nie troszczy się w sposób dostateczny o zaspokojenie potrzeb socjalnych załogi. W sprawach spornych należy sięgnąć do prawa wewnątrzzakładowego. Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 15 lipca 1987 r.

### ORZECZNICTWO

Artykuły 16 i 94 pkt 8 k.p. nie dają pracownikowi prawa podmiotowego do uzyskania od macierzystego zakładu pracy dofinansowania z funduszu socjalnego do indywidualnie wykupionych – poza tym zakładem – wczasów. Nie można natomiast wykluczyć, że charakter roszczeniowy nada niektórym świadczeniom z funduszu socjalnego prawo wewnątrzzakładowe. Zależy to jednak od postanowień wewnątrzzakładowych aktów, które są niewątpliwie uzależnione od wielkości funduszu socjalnego i liczby pracowników mających potencjalne prawo do korzystania z niego. Podstawowym aktem wewnątrzzakładowym, który reguluje świadczenia z funduszu socjalnego, jest regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Wyrok SN z 15 lipca 1987 r., sygn. akt I PRN 25/87, OSNC z 1988 r. nr 12, poz. 180

Świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy i nie mają charakteru należności ze stosunku pracy<sup>1</sup>. Nie wynikają one z warunków wynagradzania za pracę. Są także niezależne od wyników i jakości wykonywanej przez pracownika pracy.

<sup>1</sup> Niedziński T., *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 19

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Zasady tworzenia przez pracodawców ZFŚS i gospodarowania jego środkami zostały określone w ustawie z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 592; dalej ustawa o ZFŚS). Fundusz przeznaczony jest na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego. Od 4 kwietnia 2011 r. poszerzono tę definicję właśnie o tworzenie zakładowych klubów dziecięcych.

Obowiązek tworzenia ZFŚS, zgodnie z art. 3 ustawy o ZFŚS, spoczywa na pracodawcy. Pracodawcą, w rozumieniu przepisów prawa pracy, jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudnia ona pracowników, przy czym czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3 i art. 31 par. 1 k.p.).

### ORZECZNICTWO

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych ma charakter powszechny i uniwersalny w swej dziedzinie, gdyż wyłączenie jej stosowania, a ściślej zaniechanie odpisów, może wynikać tylko z niezatrudniania pracowników. Dlatego stosowania tej ustawy nie wyłączają zmiany dotyczące pracodawcy, a szczególnie jego przekształcenie, likwidacja czy upadłość.

Wyrok SN z 4 kwietnia 2008 r., sygn. akt I PK 243/07, M.P.Pr. 2008/7/380

## 1.2. Definicje zawarte w ustawie

W art. 2 ustawy o ZFŚS sprecyzowano definicje podstawowych pojęć związanych z omawianą tematyką.

### 1.2.1. Działalność socjalna

Obecnie przez działalność socjalną należy rozumieć usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Od 1 stycznia 2009 r. było już możliwe finansowanie usług na rzecz opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach i innych formach wychowania przedszkolnego ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Rozszerzono wówczas definicję działalności socjalnej o tworzenie zakładowych żłobków i przedszkoli oraz ich dofinansowanie. Jednocześnie zaliczono je do zakładowych obiektów socjalnych. Nato-

# 1. Działalność socjalna

miast ustawa żłobkowa wprowadziła dodatkowo nową formę organizacji opieki u pracodawców, tzw. kluby dziecięce. Od 4 kwietnia 2011 r. zmieniono definicję działalności socjalnej w ten sposób, aby obejmowała ona również opiekę nad dziećmi w klubach dziecięcych. Ponadto dodano przepis umożliwiający pracodawcy przeznaczenie środków na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego.

## 1.2.2. Zakładowe obiekty socjalne

Z zakładowego funduszu można dofinansowywać własne zakładowe obiekty socjalne. Ich szczegółowy wykaz określają w sposób jednoznaczny i wyczerpujący przepisy art. 2 pkt 4 ustawy o ZFŚS. Są to:

- ośrodki wczasowe i kolonijne,
- domy wypoczynkowe,
- sanatoria,
- ogrody działkowe,
- obiekty sportowo-rekreacyjne,
- żłobki, kluby dziecięce i przedszkola,
- obiekty służące działalności kulturalnej.

Od 1 stycznia 2009 r. do zakładowych obiektów socjalnych zaliczymy także zakładowe żłobki i przedszkola, a od 4 kwietnia 2011 r. kluby dziecięce.

W art. 1 ust. 1 wyraźnie wskazano, że środki ZFŚS przeznacza się na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych, a nie na finansowanie w całości tych obiektów. Nie ma tam wskazanego obowiązku do ponoszenia kosztów utrzymania tych obiektów z ZFŚS. Niestety nie ma też wskazania, jak rozumieć „dofinansowanie”. W interpretacji Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej pojęcie to oznacza „dotowanie”. Wtedy należy rozumieć je jako:

- możliwość przeznaczenia z ZFŚS środków w określonej wysokości na zmniejszenie wydatków ogólnych związanych z utrzymaniem obiektów – dotacja ogólna lub
- sfinansowanie konkretnego zakupu – dotacja szczególna.

Dlatego z własnych środków pracodawca powinien płacić za bieżącą konserwację i remonty, płace personelu, oświetlenie, ogrzewanie. Natomiast z funduszu socjalnego może pokryć konkretne zakupy, np. wyposażenie kuchni w ośrodku wczasowym.

### PRZYKŁAD

Ze środków ZFŚS zakupiono klimatyzację do pomieszczeń kuchennych w szkole. W ten sposób sfinansowano konkretny zakup, czyli była to dotacja szczególna.

Koszty utrzymania zakładowych obiektów socjalnych, koszty inwestycji socjalnych oraz koszty remontów obiektów socjalnych są kosztami działalności podstawowej zakładu pracy<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Elmerych T., *Źródła finansowania zakładowych obiektów socjalnych*, Sl. Prac. 1994/10/11, Źródło: Lex

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Zakładowe obiekty socjalne, o których mowa w art. 2 pkt 4 ustawy o ZFŚS, w tym ośrodki wczasowe i kolonijne, stanowią majątek ogólnozakładowy. Nie są one przypisane do zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W związku z tym wszelkie uprawnienia wynikające z zarządzania i dysponowania majątkiem zakładowym – w tym socjalnym – przynależą właściwym organom spółki, zgodnie z przepisami, na podstawie których spółka funkcjonuje oraz z jej statutem<sup>3</sup>.

### ORZECZNICTWO

Niepełne wykorzystanie przez pracowników ośrodka wczasowo-wypoczynkowego, wydzierżawionego przez pracodawcę innej osobie, nie oznacza, że traci on charakter środka trwałego służącego działalności socjalnej w rozumieniu art. 7 ust. 1 pkt 7 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.).

Wyrok SN z 4 września 2007 r., sygn. akt I PK 96/07, OSNP 2008/19-20/287

### 1.2.3. Osoby uprawnione

Zgodnie z definicją ustawową przez osoby uprawnione do korzystania z funduszu należy rozumieć pracowników i ich rodziny, emerytów i rencistów – byłych pracowników i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

#### **Pismo MPiPS z 23 września 2010 r.**

Obowiązujące przepisy zarówno w zakresie tworzenia, jak i wydatkowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zapewniają możliwość sprawowania przez pracodawcę opieki socjalnej nad byłymi pracownikami – emerytami i rencistami – według takich samych zasad, jakie dotyczą pracowników.

Pismo MPiPS z 23 września 2010 r.

### 1.2.4. Przedsiębiorca

W myśl definicji przez przedsiębiorcę trzeba rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną, a także jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, jeżeli przedmiot jej działania obejmuje prowadzenie działalności gospodarczej.

### 1.2.5. Odpis podstawowy

Coroczny odpis podstawowy to równowartość dokonanych odpisów na rachunek bankowy funduszu w wysokości określonej w art. 5 ustawy o ZFŚS, na zasadach określonych w art. 6 ust. 2.

<sup>3</sup> Stefaniak J., *Odpowiedzi na pytania dotyczące zakładowej działalności socjalnej*, Sł. Prac. 2001/10/24, Źródło: Lex



# 2 Zasady tworzenia ZFŚS przez pracodawców

Regulacje zawarte w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych obejmują wszystkich pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p., a więc jednostki organizacyjne bez względu na posiadanie osobowości prawnej, oraz osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Obowiązek tworzenia ZFŚS zależy od liczby zatrudnianych pracowników w przeliczeniu na pełne etaty na dzień 1 stycznia danego roku oraz od tego, czy pracodawca jest podmiotem prywatnym czy jednostką sektora finansów publicznych.

Tworzenie ZFŚS dla niektórych podmiotów jest obowiązkiem ustawowym. Dotyczy to pracodawców:

- zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,
- prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników.

Inni pracodawcy mogą utworzyć ZFŚS dobrowolnie (uznaniowo). Zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy o ZFŚS pracodawcy spoza sfery budżetowej zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą tworzyć fundusz lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe. Ponadto na obowiązek tworzenia funduszu nie wpływa liczba zatrudnionych pracowników młodocianych.

Pracodawcy (z wyjątkiem prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych) mogą zwolnić się z obowiązku tworzenia ZFŚS na warunkach określonych ustawą.

Pracodawcy, którzy prowadzą samodzielną gospodarkę finansową – np. w formie spółek, spółdzielni, samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej, stowarzyszeń itp. – stosują rozwiązania przyjęte w ustawie o ZFŚS w oparciu o kryterium liczby 20 pełnych etatów według stanu z 1 stycznia danego roku, bez względu na późniejsze zmiany w stanie zatrudnienia w danym roku kalendarzowym. Natomiast jeśli mają mniej niż 20 pełnych etatów, mogą alternatywnie: tworzyć fundusz do wysokości i na zasadach określonych w ustawie lub uprościć swoje powinności socjalne i wypłacać świadczenie urlopowe pracownikom korzystającym raz w roku z wypoczynku urlopowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

## 2.1. Sfera budżetowa

Pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą fundusz bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników. Nie mogą też zrezygnować z utworzenia funduszu ani zmieniać wysokości odpisu. Prowadzenie gospodarki budżetowej jest bowiem ściśle regulowa-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

ne przez przepisy ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. nr 157, poz. 1240 z późn. zm.). Jej podstawowymi zasadami są planowanie finansowe i precyzyjna realizacja tego planu w ramach posiadanych środków. Chodzi tu o państwowe i samorządowe jednostki budżetowe. Zgodnie z art. 11 ustawy o finansach publicznych 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 jednostki samorządu terytorialnego. Jednostka budżetowa działa na podstawie statutu określającego w szczególności jej nazwę, siedzibę i przedmiot działalności. Podstawą jej gospodarki finansowej jest plan dochodów i wydatków.

Jednostki budżetowe (z zastrzeżeniem odrębnych ustaw) tworzą, łączą i likwidują:

- ministrowie, kierownicy urzędów centralnych, wojewodowie oraz inne organy działające na podstawie odrębnych ustaw – państwowe jednostki budżetowe,
- organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego – gminne, powiatowe lub wojewódzkie jednostki budżetowe.

Prezes Rady Ministrów może utworzyć jednostkę budżetową realizującą zadania na rzecz administracji rządowej.

Natomiast samorządowe zakłady budżetowe mogą wykonywać zadania własne jednostki samorządu terytorialnego w zakresie:

- 1) gospodarki mieszkaniowej i gospodarowania lokalami użytkowymi,
- 2) dróg, ulic, mostów, placów oraz organizacji ruchu drogowego,
- 3) 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,
- 4) lokalnego transportu zbiorowego,
- 5) targowisk i hal targowych,
- 6) zieleni gminnej i zadrzewień,
- 7) kultury fizycznej i sportu, w tym utrzymywania terenów rekreacyjnych i urządzeń sportowych,
- 8) pomocy społecznej, reintegracji zawodowej i społecznej oraz rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych,
- 9) utrzymywania różnych gatunków egzotycznych i krajowych zwierząt, w tym w szczególności prowadzenia hodowli zwierząt zagrożonych wyginięciem, w celu ich ochrony poza miejscem naturalnego występowania,
- 10) cmentarzy.

Podstawą gospodarki finansowej samorządowego zakładu budżetowego jest roczny plan finansowy obejmujący przychody, w tym dotacje z budżetu jednostki samorządu terytorialnego, koszty i inne obciążenia, stan środków obrotowych, stan należności i zobowiązań na początek i koniec okresu oraz rozliczenia z budżetem jednostki samorządu terytorialnego.

W planie finansowym samorządowego zakładu budżetowego mogą być dokonywane zmiany w ciągu roku – w przypadku realizowania wyższych od planowanych przy-

## 2. Zasady tworzenia ZFŚS przez pracodawców

chodów i kosztów – pod warunkiem że nie spowoduje to zmniejszenia wpłat do budżetu jednostki samorządu terytorialnego ani zwiększenia dotacji z budżetu jednostki samorządu terytorialnego.

Organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego tworzy, łączy, przekształca w inną formę organizacyjno-prawną i likwiduje samorządowy zakład budżetowy. Pozostali pracodawcy tworzą fundusz w zależności od liczby zatrudnionych pracowników.

### **WAŻNE**

Pracodawcy – jednostki budżetowe i samorządowe zakłady budżetowe mają obowiązek tworzenia ZFŚS bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników, jak też posiadane środki.

## 2.2. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników

Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty tworzą go obowiązkowo (art. 3 ust. 1 ustawy o ZFŚS). Chodzi tu o pracodawców nieprowadzących działalności w formach organizacyjno-prawnych przewidzianych dla sfery budżetowej.

### **PRZYKŁAD**

W zakładzie pracy jest zatrudnionych 16 osób na pełny etat i 10 półetatowców. Daje to w sumie 21 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. W takiej sytuacji należy utworzyć ZFŚS.

U tych pracodawców układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz (zmniejszać lub zwiększać), może także postanawiać, że nie będzie tworzony (art. 4 ust. 1 ustawy o ZFŚS).

U pracodawców, których pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w tych sprawach może zawierać regulamin wynagradzania. Jeżeli u takiego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na fundusz lub nietworzenia funduszu wymagają uzgodnienia z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

### **Stanowisko resortu**

*Zgodnie z postanowieniami art. 4 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych układy zbiorowe pracy mogą kształtować wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, mogą również stanowić, że fundusz ten nie będzie*

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

*tworzony. Powyższy przepis oznacza, że zakład pracy ma prawo dowolnie wybrać formę i metodę kształtowania wysokości odpisu na fundusz. Przepis ten – zgodnie z wyjaśnieniami Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej – pozwala zakładowi pracy objętemu układem zbiorowym pracy decydować, w jakiej wysokości (wyższej lub niższej od określonej w art. 5 ustawy) i w jaki sposób (wskaźnikiem od przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej bądź od przeciętnego wynagrodzenia we własnym zakładzie, lub od najniższego wynagrodzenia pracowników, czy też w postaci określonej kwoty) naliczy on odpis na fundusz.*

Pismo Ministerstwa Finansów nr PO 3/722/96, „Serwis Podatkowy” z 1998 r. nr 6, poz. 33

Uregulowania zawarte w art. 4 ustawy o ZFŚS to przepisy szczególne w stosunku do podstawowej zasady przewidzianej w art. 9 par. 2 i 3 k.p., zgodnie z którą postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, natomiast postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

### PRZYKŁAD

Pracodawca utworzył ZFŚS. Od 1 marca 2012 r. stan zatrudnienia uległ zmianie i wyniósł mniej niż 20 osób w przeliczeniu na pełne etaty. Mimo zaistniałej sytuacji pracodawca nie może zrezygnować z prowadzenia ZFŚS, ponieważ decydujący jest stan zatrudnienia na 1 stycznia 2012 r., który wynosił ponad 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

Zasada obowiązująca od 1 stycznia 2004 r., zgodnie z którą pracodawcy mogą zrezygnować z tworzenia ZFŚS bądź dowolnie ukształtować odpis przez zamieszczenie odpowiednich uregulowań w układach zbiorowych pracy lub regulaminach wynagradzania, nie dotyczy pracodawców prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych.

## 2.3. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 20 pracowników

Pracodawcy nieprowadzący działalności w formach organizacyjno-prawnych przewidzianych dla sfery budżetowej i zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty nie mają obowiązku tworzenia funduszu. Mogą jednak utworzyć go dobrowolnie do wysokości i na zasadach określonych w ustawie o ZFŚS. Jeśli tego nie zrobią, mogą wypłacać świadczenie urlopowe.

## 2. Zasady tworzenia ZFŚS przez pracodawców

Obowiązek tworzenia ZFŚS a kryteria dla pracodawców				
Pracodawcy				
jednostki budżetowe, samorządowe zakłady budżetowe	zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku			
	mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (nie należy do sfery budżetowej)		co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (nie należy do sfery budżetowej)	
tworzą ZFŚS, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników. Nie mogą zrezygnować z utworzenia funduszu ani zmieniać wysokości odpisu	mogą nie tworzyć ZFŚS lub utworzyć go dobrowolnie do wysokości i na zasadach określonych w ustawie o ZFŚS lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe (ale tylko jeśli nie utworzą funduszu)		co do zasady zobowiązani do tworzenia ZFŚS, chyba że dokonają zmian w zakładowym prawie pracy	
	są zakładowe organizacje związkowe	nie ma zakładowych organizacji związkowych	są zakładowe organizacje związkowe	nie ma zakładowych organizacji związkowych
	nieutworzenie ZFŚS lub zmniejszenie odpisu na fundusz wymaga:		nieutworzenie ZFŚS lub zmiana wysokości procentowego odpisu na fundusz wymaga:	
	przekazania informacji z tej sprawie pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego w sposób przyjęty u danego pracodawcy (jeżeli brak jest układu zbiorowego i regulaminu wynagradzania) lub zmiany układu zbiorowego w trybie przewidzianym w k.p. (obowiązuje układ zbiorowy pracy), lub zmian regulaminu wynagradzania uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi	przekazania informacji z tej sprawie pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego w sposób przyjęty u danego pracodawcy (jeżeli brak jest układu zbiorowego i regulaminu wynagradzania), lub zmian regulaminu wynagradzania uzgodnionych z pracownikiem wybranym do reprezentowania załogi	odpowiednich regulacji w układzie zbiorowym pracy i regulaminie wynagradzania w trybie określonym w k.p.	zmian regulaminu wynagradzania uzgodnionych z pracownikiem wybranym do reprezentowania załogi

### WAŻNE

- Pracodawcy spoza sfery budżetowej zatrudniający na dzień 1 stycznia mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, mogą:
  - utworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych albo
  - wypłacać raz w roku świadczenie urlopowe (art. 3 ust. 3 ustawy o ZFŚS).

Jeśli pracodawca podejmie decyzję, że nie tworzy w ogóle ZFŚS i rezygnuje z wypłaty świadczenia urlopowego, to ma obowiązek powiadomić o tym fakcie pracowników w terminie do końca stycznia danego roku kalendarzowego w sposób przyjęty w zakładzie (w sieci intranet, indywidualnie na piśmie dla każdego pracownika). Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, jeśli pracodawca nie dotrzyma tego terminu, jest zobowiązany przez cały rok wypłacać świadczenia urlopowe lub naliczać fundusz socjalny. Jeśli tego nie robi, w przypadku kontroli inspekcji pracy może otrzymać mandat lub karę grzywny (w postępowaniu przed sądem).

Sądy są jednak innego zdania. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 1 marca 2007 r. (sygn. akt I OSK 814/06) stwierdził, że za poinformowanie pracowników po terminie grozi co najwyżej grzywna, a pracodawca w tym przypadku nie ma obowiązku wypłaty świadczeń czy naliczenia odpisów za ten rok. Sąd Okręgowy w Warszawie w wyroku z 15 stycznia 2008 r. (sygn. akt XII Pa 442/07), potwierdzając wyrok pierwszej instancji, uznał, że opisany termin ma jedynie charakter instrukcyjny, a jego przekroczenie nie powoduje obowiązku wypłaty świadczeń. Nie grozi też za to grzywna. Dla tego informację o rezygnacji ze świadczeń urlopowych i funduszu socjalnego pracodawca może przekazać podwładnym nawet po 31 stycznia.

## 2.4. Zmiany stanu zatrudnienia a tworzenie ZFŚS

Należy pamiętać, że o tworzeniu funduszu decyduje stan zatrudnienia na dzień 1 stycznia danego roku u podmiotów z sektora prywatnego. Zmiany stanu zatrudnienia następujące w ciągu roku będą wpływały jedynie na wysokość należnego odpisu, a nie na obowiązek tworzenia ZFŚS.

### PRZYKŁAD

Pracodawca według stanu na 1 stycznia 2012 r. zatrudnił 30 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. 26 marca 2012 r. liczba zatrudnionych pracowników zmniejszyła się do 19 osób (w przeliczeniu na pełne etaty). W 2012 r. pracodawca ma obowiązek tworzenia ZFŚS.

Pracodawcy rozpoczynający swoją działalność w trakcie roku kalendarzowego mają obowiązek tworzenia ZFŚS począwszy od roku następnego, jeśli w dniu 1 stycznia będą zatrudniali wymaganą liczbę pracowników (art. 6a ust. 1 ustawy o ZFŚS). Nie dotyczy to jednak pracodawców, którzy przejęli zakład pracy lub jego część wraz z pracownikami objętymi układem zbiorowym pracy, stanowiącym o tworzeniu ZFŚS. Postanowienia tego

## 2. Zasady tworzenia ZFŚS przez pracodawców

układu należy stosować w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Jednak pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu (art. 241<sup>8</sup> par. 1 k.p.).

### PRZYKŁAD

Firma na dzień 1 stycznia 2012 r. zatrudniała w przeliczeniu na pełne etaty 17 pracowników. 9 stycznia 2012 r. zostało zatrudnionych 4 nowych pracowników. Liczba pracowników wzrosła do 21. Jednak nowych pracowników nie uwzględnienia się w liczbie etatów branych pod uwagę 1 stycznia w celu ustalenia obowiązku tworzenia funduszu. Dlatego w 2012 r. pracodawca nie ma obowiązku tworzenia ZFŚS.

## 2.5. Rozpoczęcie działalności w trakcie roku

Warto zaznaczyć, że obowiązują trochę inne zasady dotyczące obowiązku tworzenia funduszu w stosunku do pracodawców innych niż z sektora finansów publicznych, którzy dopiero rozpoczynają swoją działalność w trakcie roku kalendarzowego.

### WAŻNE

Pracodawca rozpoczynający działalność w danym roku kalendarzowym, jeśli jest zobowiązany do utworzenia ZFŚS, dokonuje odpisu na fundusz dopiero w następnym roku kalendarzowym przypadającym po roku, w którym tę działalność rozpoczął.

### PRZYKŁAD

Firma rozpoczęła działalność w maju 2012 r. Zostało w niej zatrudnionych 30 osób na pełnych etatach. Mimo że przekracza to liczbę 20 pracowników wymaganą do utworzenia ZFŚS, nie ma ona obowiązku jego tworzenia w 2012 roku. Natomiast powstanie on od 2013 r., jeśli na dzień 1 stycznia 2013 r. pracodawca będzie zatrudniał co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

Nie ma w tym przypadku znaczenia rozpoczęcie działalności na początku czy też pod koniec roku kalendarzowego, gdyż obowiązek ten i tak powstanie zawsze z początkiem nowego roku kalendarzowego (art. 6a ust. 1 ustawy o ZFŚS). Pracodawcy rozpoczynający działalność po raz pierwszy korzystają z odroczenia obowiązku tworzenia funduszu do następnego roku kalendarzowego. Zasada ta odnosi się jedynie do pracodawców, którzy rozpoczęli swą działalność od początku, tzn. utworzona jednostka organizacyjna nie powstała w drodze przekształceń, komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu pracy lub jego części z jednoczesnym przejściem pracowników, a także zmiany formy prawnej prowadzonej działalności. Jeśli podmiot gospodarczy

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

rozpoczynający działalność powstał w wyniku np. przekształcenia lub komercjalizacji, to zastosowanie znajdują zasady ogólne.

### ORZECZNICTWO

Ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa nie powoduje likwidacji działającego w tym przedsiębiorstwie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Wyrok SN z 2 września 1999 r., sygn. akt I PKN 242/99, PPIPS z 2001 r. nr 1, poz. 27; OSNP-wkł. z 2000 r. nr 3, poz. 8; M. Prawn. z 2000 r. nr 4, poz. 205.

Przepis art. 6a ust. 1 nie dotyczy także jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, ponieważ one – podobnie jak podmioty, których rozpoczęcie działalności nastąpiło w roku kalendarzowym w wyniku komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu lub jego części z równoczesnym przejęciem pracowników – tworzą fundusz.

### WAŻNE

- ! Zawsze z chwilą rozpoczęcia działalności ZFŚS tworzą pracodawcy:
  - należący do tzw. sfery budżetowej,
  - rozpoczynający swoją działalność w ciągu roku w wyniku komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu pracy lub jego części z jednoczesnym przejęciem pracowników, jeśli zatrudnia co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

### PRZYKŁAD

Samorządowy zakład budżetowy, który powstał w czerwcu 2012 r., musi utworzyć ZFŚS bez względu na liczbę zatrudnionych. Odpisami objęte zostają te miesiące, w których zakład będzie funkcjonował.

## 2.6. Modyfikacja obowiązków socjalnych

Artykuł 4 ustawy o ZFŚS reguluje i określa zakres i sposób realizacji zmian, zwłaszcza w sferze tworzenia środków na zakładową działalność socjalną.

Zgodnie z tym przepisem pracodawcy zobowiązani do tworzenia ZFŚS ze względu na zatrudnianie co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą dowolnie kształtować wysokość odpisu na ZFŚS lub postanawiać, że ZFŚS nie będzie tworzony w drodze układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, jeśli pracownicy nie są objęci układem zbiorowym.

Zazwyczaj jedną z najczęstszych zmian jest propozycja zmniejszenia wysokości odpisu na ZFŚS przez obniżenie wskaźnika procentowego odpisu. Choć pracodawca zmniejszy swoje koszty działalności, to nadal będzie dysponować środkami na działalność socjalną.



## 2. Zasady tworzenia ZFŚS przez pracodawców

Kolejna modyfikacja jest wprowadzana, gdy firma przez wiele lat tworzyła ZFŚS, niekiedy dodatkowo zasilając go z zysku netto do podziału.

W sytuacji gdy firma zgromadziła środki, których nie jest w stanie wykorzystać zgodnie z ustawą o ZFŚS (środki zgromadzone w funduszu nie mogą być przeznaczane na inny cel), pracodawca może zaproponować związkowi zawodowemu (albo reprezentantowi załogi) wprowadzenie do układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania (gdy nie obowiązuje układ zbiorowy pracy) postanowienia o nietworzeniu funduszu, np. przez kilka najbliższych lat. Firma nadal będzie prowadziła działalność socjalną – będzie finansowana ze zgromadzonych środków.

Może też się zdarzyć, że firma musi szukać sposobów na cięcie kosztów z powodu złej kondycji finansowej. Wtedy pracodawca może wystąpić do związków zawodowych (reprezentanta załogi) z propozycją nietworzenia ZFŚS przez najbliższe lata. W ten sposób nie będzie on ponosił kosztów corocznych odpisów na fundusz.

### 2.6.1. Tryb wprowadzenia zmian w zakresie ZFŚS

Zmniejszenie wydatków na działalność socjalną wymaga zastosowania odpowiednich ustawowych procedur zmieniających obowiązujące prawo zakładowe.

#### **Procedura rezygnacji przez zmianę regulaminu wygląda następująco:**

1. Opracowanie projektu aneksu do regulaminu wynagradzania w sprawie nietworzenia ZFŚS lub obniżenia wskaźnika procentowego odpisu na ten fundusz.

2. Przedstawienie projektu aneksu zakładowym organizacjom związkowym, a gdy one nie działają – reprezentantowi pracowników.

3. Po uzyskaniu akceptacji związków lub reprezentanta załogi ogłoszenie pracownikom treści aneksu w sposób przyjęty u pracodawcy, np. przekazanie go bezpośrednio każdemu pracownikowi za potwierdzeniem odbioru, rozesłanie go za pośrednictwem intranetu (czyli wewnętrznej sieci komputerowej), wywieszenie na tablicy ogłoszeń itp. Zmiany wchodzi w życie po 14 dniach od ogłoszenia.

Jeżeli pracodawca spoza sfery budżetowej zatrudnia 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, a pracownicy:

– są objęci zakładowym układem zbiorowym pracy – decyzję o obniżeniu wskaźnika procentowego odpisu na ZFŚS lub o nietworzeniu funduszu wprowadza się w drodze zmiany układu zbiorowego pracy z zastosowaniem przepisów działu jedenastego kodeksu pracy (układy zbiorowe pracy). Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, do których stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu. Stronami układu są pracodawca i związki zawodowe,

– nie są objęci układem zbiorowym pracy, a pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników ma obowiązek wydać regulamin wynagradzania – zmiany dotyczące wskaźnika i tworzenia ZFŚS wprowadza się w drodze aneksu do regulaminu wynagradzania, którego treść musi być uzgodniona z zakładową organizacją związkową, a gdy ona nie działa – z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

### **WAŻNE**

Ustawa o ZFŚS nie ogranicza w czasie dokonywania zmian w funduszu socjalnym w trakcie roku kalendarzowego. Jednak dla przejrzystości przepisów i zgodnie z zasadą pewności regulacji prawnych nie poleca się wprowadzania ich w trakcie roku kalendarzowego.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników zajmujących mniej niż 20 pełnych etatów może zrezygnować z ZFŚS poprzez zmianę regulaminu wynagradzania.

Jeżeli zamierza on zrezygnować z tworzenia funduszu socjalnego, powinien zastosować tryb określony w art. 3 ust. 3b ustawy o ZFŚS. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawie nietworzenia funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera się w regulaminie wynagradzania. Natomiast jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, zmiana regulaminu wynagradzania w tym zakresie wymaga uzgodnienia z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Inny tryb zmian w funduszu socjalnym został przewidziany dla pracodawcy zatrudniającego 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, nieposiadającego układu zbiorowego pracy i regulaminu wynagradzania. O rezygnacji z tworzenia funduszu i wypłacania świadczenia urlopowego jest on zobowiązany poinformować pracowników do końca stycznia danego roku. Brak takiej informacji oznacza albo tworzenie funduszu, albo wypłacanie świadczenia urlopowego. Nietworzenie funduszu w tym przypadku oznaczałoby decyzję pracodawcy o wypłacie w danym roku uprawnionym pracownikom świadczeń urlopowych. Orzecznictwo sądowe w tym zakresie nie jest jednak jednoznaczne.

Mniejsze firmy (poniżej 20 pracowników) nie mają obowiązku wydawania regulaminu wynagradzania. W takich przypadkach o rezygnacji z tworzenia funduszu lub wypłacania świadczenia urlopowego należy poinformować pracowników w pierwszym miesiącu roku w sposób przyjęty u pracodawcy. Można na przykład wręczyć każdemu pracownikowi pismo w tej sprawie i odbierać od niego podpis dokumentujący otrzymanie pisma.

### **Wzór pisma do pracowników o rezygnacji z ZFŚS**

Na podstawie art. 3 ust. 3a ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 592) informuję, że w 2012 roku nie tworzę zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz nie wypłacam świadczeń socjalnych, o których mowa w tej ustawie.

# 3 Świadczenie urlopowe

Świadczenie urlopowe nie pochodzi ze środków ZFŚS. Aby je otrzymać, pracownik nie przedstawia żadnego zaświadczenia o osiągniętych dochodach. Przysługuje ono pracownikowi raz w roku, jeśli korzysta on w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Wysokość świadczenia ustala pracodawca, z tym że nie może być ono wyższe niż wysokość odpisu podstawowego na ZFŚS w danym roku (patrz tabela). Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

## WAŻNE

Pracodawca ma obowiązek wypłacać świadczenie urlopowe pracownikowi raz w roku, chyba że w ogóle zwolnił się z obowiązku wypłaty takich świadczeń.

<b>Wysokość podstawy do obliczania świadczenia urlopowego w poszczególnych latach</b>		
Rok	Wysokość podstawy	Świadczenie urlopowe dla pracownika zatrudnionego w normalnych warunkach pracy na pełen etat
2008	2417,63 zł	906,61 zł
2009	2666,77 zł	1000,04 zł
2010	2794,25 zł	1047,84 zł
2011	2917,14 zł	1093,93 zł
2012	2917,14 zł	1093,93 zł

Wysokość świadczenia urlopowego nie może przekroczyć wysokości corocznego odpisu podstawowego na ZFŚS (art. 3 ust. 4 ustawy o ZFŚS). Ustawa o ZFŚS określa jedynie maksymalną wysokość świadczenia urlopowego.

Wysokość świadczenia urlopowego nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego, odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika. Ponadto świadczenie ulega stosownemu przeliczeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika (art. 3 ust. 4 ustawy o ZFŚS).

## 3.1. Wysokość świadczenia urlopowego w 2012 r.

W 2012 roku pracodawcy wypłacają pracownikom świadczenie urlopowe w takiej samej wysokości, jak w zeszłym roku. Spowodowane jest to tym, że nie zmieniła się kwota odpisów na ZFŚS.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych określa w art. 3 ust. 4 tylko górną granicę świadczenia urlopowego. Zgodnie z tym przepisem jego wysokość nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego, odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika. Pracodawca może więc ustalić wysokość świadczenia urlopowego na poziomie niższym, niż określa to ustawa.

Ustalając wysokość świadczenia urlopowego, należy jednak pamiętać, że musi być ono proporcjonalne do wymiaru czasu pracy pracownika. W przypadku młodocianych znaczenie ma natomiast rok nauki.

<b>Maksymalne kwoty świadczenia urlopowego w 2012 r.</b>		
Świadczenie urlopowe dla pracownika	Kwota	
zatrudnionego w normalnych warunkach pracy	na pełny etat	1093,93 zł
	na 3/4 etatu	820,45 zł
	na 1/2 etatu	546,97 zł
	na 1/4 etatu	273,48 zł
wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych	na pełny etat	1458,57 zł
	na 3/4 etatu	1093,93 zł
	na 1/2 etatu	729,29 zł
	na 1/4 etatu	364,64 zł
młodocianego	w pierwszym roku nauki	145,86 zł
	w drugim roku nauki	175,03 zł
	w trzecim roku nauki	204,20 zł

### 3.2. Niewypłacanie świadczenia

Wypłata świadczenia urlopowego (poza wyjątkiem przewidzianym w Karcie Nauczyciela) jest nieobowiązkowa. Pracodawca, który nie chce go wypłacać, musi jednak dokonać formalności określonych w ustawie o ZFŚS.

Zgodnie z przepisami pracodawcy zatrudniający mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą – decyzja ma charakter uznaniowy – utworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (art. 3 ust. 3 ustawy). Wypłacają oni jednak pracownikom, zgodnie z art. 3 ust. 5 ustawy, świadczenie urlopowe. Pracodawca nieobjęty układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązany do wydania regulaminu wynagradzania (zatrudniający poniżej 20 pracowników) informację o niewypłacaniu świadczenia urlopowego przekazuje pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, w terminie do 31 stycznia, w sposób zwyczajowo przyjęty w danym zakładzie pracy (np. poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń).

Pracodawca, który nie ogłosi decyzji o rezygnacji ze świadczeń socjalnych i nie wypłaci świadczeń urlopowych, może zostać ukarany karą grzywny do 5 tys. zł. Dodatkowo po-

### 3. Świadczenie urlopowe

winien liczyć się z roszczeniami pracowników o wypłatę tych świadczeń. Sąd Najwyższy uznał bowiem, iż osoby zatrudnione przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, który nie utworzył funduszu socjalnego, mają roszczenia o wypłatę świadczenia urlopowego (wyrok z 4 lipca 2007 r., sygn. akt II PK 25/07, OSNP 2008/17-18/25). Interpretację bardziej korzystną dla pracodawców przedstawił Naczelny Sąd Administracyjny.

W wyroku z 1 marca 2007 r. (sygn. akt. I OSK 814/06, Lex 344533) stwierdził, że jeśli pracodawca nie przyjął na siebie obowiązku wypłaty świadczeń urlopowych, nieprzekazanie pracownikom wyżej opisanej informacji nie może być utożsamiane z obowiązkiem wypłaty świadczenia urlopowego.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, jednak mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, objęty układem zbiorowym pracy, postanowienie w sprawie niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera w układzie zbiorowym pracy. Jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy, powyższe postanowienie zawiera w regulaminie wynagradzania. W przypadku gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wymaga ją uzgodnienia z pracownikiem reprezentującym interesy załogi.

Pracodawca spełniający wskazane powyżej warunki w zakresie stanu zatrudnienia, który nie zrezygnował z wypłacania świadczenia urlopowego w sposób określony w ustawie o ZFŚS, jest zobowiązany wypłacać je na zasadach określonych w tej ustawie. Spełnienie warunków formalnych rezygnacji jest więc bardzo istotne.

### 3.3. Zasady wypłacania świadczenia urlopowego

Świadczenie urlopowe nie pochodzi ze środków ZFŚS. Aby je otrzymać, pracownik nie przedstawia żadnego zaświadczenia o osiągniętych dochodach ani wniosku o jego przyznanie. Nie musi spełniać kryterium socjalnego, bowiem świadczenie to wypłaca się niezależnie od jego sytuacji materialnej i rodzinnej. Należy spełnić dwa warunki: posiadać status pracownika i korzystać z odpowiednio długiego okresu urlopu wypoczynkowego.

#### **Odpowiedź eksperta**

***Jesteśmy jednostką budżetową. Czy możemy swoim pracownikom wypłacić świadczenie urlopowe?***

*NIE. Zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy o ZFŚS świadczenie urlopowe może być wypłacane wyłącznie przez pracodawców spoza sfery budżetowej, zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Chyba że jesteście Państwo jednostką oświatową i wypłacacie świadczenie urlopowe dla nauczycieli na podstawie Karty Nauczyciela. Jest to jednak inny rodzaj świadczenia urlopowego niż ten wypłacany na podstawie ustawy o ZFŚS. Jako jednostka budżetowa, czyli pracodawca ze sfery budżetowej, tworzycie Państwo ZFŚS obowiązkowo i to bez względu na liczbę pracowników. Nie macie Państwo więc wyboru pomiędzy tworzeniem ZFŚS a wypłatą świadczenia urlopowego.*

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Co do zasady, pracownik otrzymuje świadczenie urlopowe raz w roku. Niemniej jednak, jeżeli zdarzy się tak, że jest on zatrudniony u kilku pracodawców i w każdym z tych zakładów pracy wypłacane jest to świadczenie, to pracownik ma do niego prawo w każdym z zakładów. Oczywiście wciąż obowiązuje tu podstawowy warunek – wykorzystanie co najmniej 14 dni urlopu u każdego z pracodawców.

### Odpowiedź eksperta

**Zatrudniamy 35 pracowników. Chcemy zrezygnować z tworzenia ZFŚS i wypłacać pracownikom świadczenia urlopowe. Czy takie działanie będzie zgodne z przepisami?**

*Pracodawcy zobowiązani do tworzenia funduszu, a więc zatrudniający co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, mogą dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz lub zdecydować, że fundusz nie będzie tworzony (art. 4 ustawy o ZFŚS).*

*Rezygnacja lub inne niż w ustawie określenie wysokości odpisu na ZFŚS wymaga ją dokonania odpowiednich zmian w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania. Decyzja o rezygnacji z funduszu może zostać podjęta w dowolnym momencie.*

*Nie ma przeszkód aby w przepisach zakładowych wprowadzić inną formę realizacji świadczeń socjalnych w miejsce funduszu (np. określone świadczenie przysługujące pracownikom korzystającym z urlopów wypoczynkowych). Nie będzie to jednak świadczenie urlopowe, o którym mowa w ustawie o ZFŚS. Świadczenie takie mogą bowiem wypłacać jedynie pracodawcy zatrudniający mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Jeżeli więc pracodawca zamierza wprowadzić dodatkowe wynagrodzenie wypłacane pracownikom korzystającym z urlopów, to należy pamiętać, że nie będzie ono podlegało zwolnieniu ze składek na ubezpieczenia społeczne pracowników. Ze składek zwolnione są bowiem tylko świadczenia urlopowe wypłacane na podstawie art. 3 ust. 3 ustawy o ZFŚS – do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego określonej w ustawie<sup>4</sup>.*

## 3.4. Naliczanie

Wysokość świadczenia urlopowego ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Wyjątkiem jest świadczenie urlopowe dla pracowników młodocianych, które zawsze przysługuje w całości (art. 3 ust. 4 ustawy o ZFŚS).

Świadczenie przysługuje pracownikowi raz w roku, jeśli korzysta on w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Jeśli pracownik w danym miesiącu będzie co prawda wykorzystywał co najmniej 2 tygodnie urlopu, ale nie będzie to 14 dni przypadające jeden po drugim, to pracodawca nie ma obowiązku wypłaty tego świadczenia.

<sup>4</sup> Źródło: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

### 3. Świadczenie urlopowe

W ten okres 14-dniowego urlopu należy wliczyć wszystkie dni przypadające w dacie urlopu, tzn. wliczamy również dni niepracujące, takie jak niedziele, święta, dni wolne z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, wolne dni równoważne w przypadku pracowników zatrudnionych w systemie równoważnym.

#### T WAŻNE

W okres 14-dniowego urlopu wlicza się weekendy poprzedzające i kończące okres urlopu wypoczynkowego, przypadające w jego trakcie, jak też inne dni dla pracownika wolne, przypadające w ciągu tygodnia kalendarzowego.

#### PRZYKŁAD

Pracownik postanowił wziąć urlop od 9 do 20 lipca 2012 r. Pracownika nie będzie w pracy przez 10 dni roboczych, ale w sumie jego nieobecność będzie trwała 14 dni. Ma zatem prawo do świadczenia urlopowego.

Wysokość świadczenia urlopowego ustala pracodawca, z tym że nie może być ono wyższe niż wysokość odpisu podstawowego na ZFŚS w danym roku. Może być jednak niższe od wysokości odpisu odpowiedniego dla danego rodzaju zatrudnienia pracownika.

Ponadto świadczenie urlopowe dla wszystkich zatrudnionych, oprócz pracowników młodocianych, ustala się proporcjonalnie do wymiaru ich czasu pracy (art. 3 ust. 4 ustawy o ZFŚS).

#### Odpowiedź eksperta

**Pod koniec stycznia nie podałem informacji o tym, że nie będę wypłacał świadczenia urlopowego. Mam jednak kłopoty finansowe. Czy w przepisach ustalono minimalną wysokość świadczenia urlopowego?**

W ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie określono minimalnej kwoty świadczenia urlopowego. Ustalono jedynie maksymalną wysokość świadczenia, odnoszoną do obowiązującej w danym roku kwoty odpisu na ZFŚS naliczanego na daną grupę zawodową. Ponadto wyznaczono termin wypłaty świadczenia. Powinno ono być wypłacone najpóźniej w ostatnim dniu przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego.

Dlatego moim zdaniem minimalna wysokość świadczenia może być przez pracodawcę określona dowolnie. Należy jednak pamiętać, że świadczenie to ma na celu pomoc pracodawcy w zorganizowaniu wypoczynku urlopowego pracownika. Dlatego rażąco niska wysokość świadczenia spowoduje, że nie spełni ono swojej funkcji. Może Pan przyjąć taką stawkę świadczenia, której wypłata nie pogorszy stanu Pańskiej firmy.

W art. 3 ust. 4 ustawy o ZFŚS użyto określenia „nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego”, co moim zdaniem jednoznacznie wskazuje, że może być niższe, a nie może tej wysokości przekroczyć.

### **Odpowiedź eksperta**

***Czy kwotę świadczenia urlopowego należy doliczyć do podstawy wymiaru składek ZUS i podatku?***

*Świadczenie urlopowe wypłacane zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego jest zwolnione ze składek ZUS.*

*Oznacza to, że wyłączyć z podstawy wymiaru składek można tylko takie świadczenie, które jest wypłacane raz w roku i w kwocie ustalonej proporcjonalnie do wymiaru etatu – w przypadku urlopu wypoczynkowego trwającego co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych oraz w wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego. Jeżeli pracodawca zdecyduje się na wypłatę kwoty wyższej niż wysokość odpisów na ZFŚS, to od nadwyżki należy naliczyć składki ZUS.*

*Wypłacone świadczenie urlopowe jest przychodem pracownika ze stosunku pracy. Od tego przychodu pracodawca ma obowiązek naliczyć i odprowadzić zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych.*

Jeśli pracownik wykorzysta 14-dniowy urlop na przełomie roku, to choć jego urlop będzie trwał nieprzerwanie przez te dni, to nie będzie mu przysługiwało prawo do świadczenia urlopowego. Nie został bowiem spełniony podstawowy warunek wypłaty świadczenia urlopowego – wykorzystanie co najmniej 14-dniowego urlopu w jednym roku.

Można natomiast wypłacać świadczenie urlopowe w przypadku wykorzystania urlopu na przełomie miesięcy, ale w ramach tego samego roku kalendarzowego.

Świadczenie urlopowe nie podlega składce na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne pracowników, wchodzi natomiast do podstawy opodatkowania (art. 3 ust. 6 ustawy o ZFŚS).

### 3.5. Termin wypłaty

Pracodawca powinien wypłacić świadczenie urlopowe nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie przez pracownika urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych. Spóźnienie w wypłacie upoważnia pracownika do żądania odsetek za zwłokę.

### 3.6. Roszczeniowość i uznaniowość świadczenia urlopowego

Świadczenia z ZFŚS mają charakter uznaniowy, natomiast świadczenie urlopowe ma charakter roszczeniowy. Pracownik może domagać się jego wypłaty, o ile spełnił wymagane warunki.



### 3. Świadczenie urlopowe

#### **Odpowiedź eksperta**

***Czy pracownik, który przerwał urlop, powinien zwrócić świadczenie urlopowe?***

*Pracownik, który z powodu przerwania urlopu przebywał na nim krócej niż kolejnych 14 dni kalendarzowych, traci prawo do świadczenia urlopowego. Wypłacone staje się świadczeniem nienależnym. Pracodawca może się wówczas domagać zwrotu świadczenia od pracownika.*

*Z praktyki wynika, że pracodawcy w takiej sytuacji nie żądają zwrotu świadczenia, jeżeli pracownik do końca 2012 roku wykorzysta 14 kolejnych dni kalendarzowych urlopu. Gdy taka sytuacja nie nastąpi, a firma odstąpi od żądania zwrotu świadczenia urlopowego nienależnie wypłaconego pracownikowi, należy naliczyć od niego składki ZUS. W tym przypadku świadczenie nie spełnia warunków określonych w ustawie o ZFŚS.*

*Świadczenie urlopowe (zarówno należne, jak i nienależne) jest opodatkowane podatkiem dochodowym. Przepisy podatkowe nie przewidują zwolnienia z podatku dla tego rodzaju przychodu.*

#### **Odpowiedź eksperta**

***Pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego w styczniu. Z tego tytułu przysługuje mu świadczenie urlopowe. Nie znamy jeszcze wysokości odpisu podstawowego. W jakiej wysokości należy wypłacić pracownikowi świadczenie urlopowe?***

*Wyjątkowo w 2012 roku odpis pozostał bez zmian na poziomie z 2011 r., dlatego świadczenie urlopowe jest też w tej samej wysokości. Natomiast w przyszłości może będziecie Państwo ustalać kwotę świadczenia urlopowego na takich samych zasadach, jak w latach poprzednich. Wtedy ustalamy ją na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej lub z drugiego półrocza – jeśli będzie ono wyższe od wynagrodzenia rocznego. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie z tych okresów ogłasza prezes GUS. Są one publikowane w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” nie później niż do 20 lutego każdego roku (art. 5 ust. 7 ustawy o ZFŚS).*

*W sytuacji gdy pracownik rozpoczyna urlop wypoczynkowy w pierwszych miesiącach roku kalendarzowego, kiedy jeszcze nie jest znana wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia i nie ma podstawy do ustalenia wysokości odpisu na ZFŚS, pracodawca powinien wypłacić mu świadczenie urlopowe w wysokości ustalonej na podstawie odpisu ubiegłorocznego.*

*Po ustaleniu odpisu, jeśli będzie on wyższy od odpisu obowiązującego w danym roku, należy wypłacić pracownikowi wyrównanie. Gdy wskaźnik będzie niższy, pracownik powinien zwrócić nadpłaconą kwotę. Pracodawca, który nie wypłaci wyrównania niezwłocznie po ogłoszeniu wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej przez prezesa GUS w danym roku, pozwalającego na ustalenie wysokości odpisu podstawowego za rok bieżący, ma obowiązek wypłacić to wyrównanie z odsetkami.*

## 3.7. Porównanie z dopłatami do wypoczynku

Dofinansowanie do wypoczynku pracowniczego ma charakter zasadniczo uznaniowy. Wypłata świadczenia urlopowego, w przeciwieństwie do dofinansowania do wypoczynku z ZFŚS, nie jest uzależniona od sytuacji materialnej pracownika. Na wypłatę świadczenia nie ma również wpływu fakt, czy pracownik korzysta z bieżącego czy zaległego urlopu wypoczynkowego. Istotna jest liczba dni wolnych. Musi być przyznane, jeżeli wnioskuje o nie pracownik udający się na co najmniej 14-dniowy urlop.

Dofinansowanie do wypoczynku pochodzi ze środków ZFŚS, natomiast świadczenie urlopowe finansuje się ze środków obrotowych pracodawcy. W przypadku dofinansowania pracodawca może – ale nie musi – wprowadzić kryterium minimalnej długości wykorzystywanego urlopu, przy czym kryterium to może być uzależnione od innej liczby dni niż przy świadczeniu urlopowym.

Kolejna różnica polega na tym, że świadczenie urlopowe przysługuje tylko pracownikom, natomiast dofinansowanie jako świadczenie z ZFŚS może przysługiwać np. członkom rodzin pracowników. Szczegółowe rozwiązania zawsze będą wynikać z regulaminu ZFŚS.

Pracownicy zatrudnieni u pracodawcy, który wypłaca świadczenie urlopowe, otrzymują je niezależnie od ich sytuacji materialnej, rodzinnej i życiowej. Nie muszą więc składać wniosków o wypłatę tego świadczenia ani dokumentować wysokości dochodu przypadającego na członka rodziny.

## 3.8. Świadczenie urlopowe w kosztach podatkowych

Świadczenia urlopowe wypłacone zgodnie z przepisami o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych są kosztem podatkowym (art. 16 ust. 1 pkt 45 ustawy o CIT i art. 23 ust. 1 pkt 42 ustawy o PIT). Natomiast nie uważa się za koszty uzyskania przychodów wydatków pracodawcy na działalność socjalną, o której mowa w ustawie o ZFŚS.

Następujące warunki muszą być łącznie spełnione, aby pracodawca mógł zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów wypłacone pracownikowi świadczenie urlopowe:

- pracodawca jest spoza sektora finansów publicznych i zatrudnia na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,
- świadczenie urlopowe nie może przekroczyć określonej wysokości,
- świadczenie wypłacane jest pracownikowi raz w roku, gdy pracownik ten korzysta z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Niespełnienie choćby jednego z tych warunków nie daje podstawy do zaliczenia do kosztów podatkowych.

### 3. Świadczenie urlopowe

W sytuacji pracodawcy zatrudniającego na dzień 1 stycznia co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, który zrezygnował z tworzenia ZFŚS i w zamian wypłaca pracownikom świadczenia urlopowe, nie można uznać tych świadczeń za urlopowe w rozumieniu ustawy o ZFŚS. Oznacza to, że kwoty wypłaconych świadczeń nie będą stanowiły kosztów uzyskania przychodów. Takie stanowisko zajęła też Izba Skarbowa w Poznaniu w interpretacji indywidualnej z 22 czerwca 2009 r., nr ILPB3/423-240/09-3/JC, a także minister finansów w interpretacji zmieniającej z 17 kwietnia 2009 r., nr DD6/033/28/KWW/09/PK-169.

#### **Stanowisko ministra**

„Świadczenie urlopowe może być wypłacane przez pracodawcę zatrudniającego według stanu na dzień 1 stycznia danego roku podatkowego mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, jeżeli nie został utworzony zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (art. 3 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Z wniosku wynika, że spółka zatrudnia ponad 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i nie tworzy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Oznacza to, że wypłacane przez spółkę świadczenie, mimo nazwania go »urlopowym«, nie może być utożsamiane ze świadczeniem urlopowym, o którym mowa w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (zbieżne jest tylko nazewnictwo).

Oznacza to, że wydatki poniesione na wypłatę tego rodzaju świadczenia urlopowego nie stanowią kosztów uzyskania przychodów w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych”.

Pismo ministra finansów w interpretacji zmieniającej z 17 kwietnia 2009 r., nr DD6/033/28/KWW/09/PK-169

#### **Interpretacja podatkowa**

Zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (t.j. Dz.U. z 2000 r. nr 54, poz. 654 ze zm.) kosztami uzyskania przychodów są koszty poniesione w celu osiągnięcia przychodów lub zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów, z wyjątkiem kosztów wymienionych w art. 16 ust. 1.

Przepis art. 16 ust. 1 pkt 45 ww. ustawy stanowi, iż nie uważa się za koszty uzyskania przychodów wydatków pracodawcy na działalność socjalną, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych; kosztem uzyskania przychodów są jednak świadczenia urlopowe wypłacone zgodnie z przepisami o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Z powyższego przepisu wynika, że wypłacone świadczenia urlopowe są kosztem wyłącznie wtedy, gdy możliwość wypłaty takich świadczeń przewiduje ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.). Stosownie do treści art. 3 ust. 1 powołanej ustawy pracodawca, inny niż pracodawca prowadzący działalność w formach organizacyjno-prawnych jednostek sektora finansów publicznych, zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, powinien utworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Ustawowy obowiązek tworzenia

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

funduszu może być uchylony (art. 4 powyższej ustawy) postanowieniem układu zbiorowego pracy, a u pracodawcy, którego pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowieniem regulaminu wynagradzania uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Z powyższego wynika, że pracodawca, który zatrudnia 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, ma jedynie prawo wyboru pomiędzy tworzeniem lub rezygnacją z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Powołana wyżej ustawa nie przewiduje możliwości zamiany tworzenia funduszu na wypłatę świadczeń urlopowych.

Z przedstawionego przez wnioskodawcę stanu faktycznego wynika, iż spółka zatrudnia na dzień 1 stycznia 2009 r. powyżej 20 osób i nie tworzy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Z uwagi na to, że wnioskodawca zrezygnował z tworzenia funduszu, podstawą prawną wypłaty świadczenia urlopowego jest regulamin wynagradzania, a nie przepisy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Mając na uwadze powyższe, w przedmiotowej sprawie nie znajdzie zastosowania art. 16 ust. 1 pkt 45 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, gdyż wypłacane przez wnioskodawcę świadczenia, mimo nazwania ich urlopowymi, nie mogą być utożsamiane ze świadczeniem urlopowym, o którym mowa w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (zbieżne jest tylko nazewnictwo). W konsekwencji przedmiotowe świadczenia nie mogą zostać zaliczone do kosztów podatkowych.

Reasumując, poniesione przez spółkę wydatki na wypłatę świadczeń urlopowych nie stanowią kosztów uzyskania przychodów w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych.

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 16 marca 2010 r., sygn. IBPBI/2/423-1482/09/BG

Świadczenia urlopowe wypłacane przez pracodawcę spoza sfery budżetowej zatrudniającego na dzień 1 stycznia mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty będą kosztem podatkowym do określonej wysokości.

# 4 ZFŚS tworzony na szczególnych zasadach

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w większości przypadków tworzony jest na zasadach szczególnych, na podstawie odrębnych przepisów (w sprawach w nich nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy ustawy o ZFŚS). Dotyczy to zwłaszcza:

- szkół i placówek objętych systemem oświaty i podlegających przepisom ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej: Karta Nauczyciela),
- szkół wyższych działających na podstawie przepisów o szkolnictwie wyższym (w tym akademii wojskowych),

Odrębne uregulowania dotyczą zwłaszcza sposobu tworzenia funduszu i wysokości odpisów podstawowych oraz zwiększeń dla emerytów i rencistów oraz osób niepełnosprawnych.

## ORZECZENIE

Pozyskiwane na rzecz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych utworzonego w jednostce zaliczanej do sektora finansów publicznych środki finansowe są środkami publicznymi.

Wyrok WSA w Warszawie z 11 października 2004 r.,  
sygn. akt. III SA 2275/03, Lex nr 260867.

## 4.1. Szkoły i placówki objęte systemem oświaty i podlegające przepisom Karty Nauczyciela

W jednostkach oświatowych ZFŚS tworzony jest na zasadach szczególnych, wynikających z ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, a jedynie w sprawach w niej nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy ustawy o ZFŚS. Artykuł 53 Karty Nauczyciela zawiera szczegółowe regulacje dotyczące ZFŚS tworzonego w szkole. Związane są one przede wszystkim z dokonywaniem odpisów na fundusz dla nauczycieli i byłych nauczycieli – emerytów i rencistów, wypłacaniem nauczycielom świadczenia urlopowego oraz zasadami korzystania z ZFŚS przez nauczycieli będących emerytami lub rencistami w przypadku likwidacji szkoły, w której dotychczas korzystali oni ze świadczeń socjalnych. Na ogólnych zasadach, wynikających z ustawy o ZFŚS, odpis oblicza się dla pracowników administracji i obsługi oraz emerytów i rencistów objętych opieką socjalną, którzy nie byli pracownikami pedagogicznymi. Nie stosują go szkoły i placówki objęte systemem oświaty w stosunku do nauczycieli podlegających Kartce Nauczyciela.

Ustawa ta odmiennie określa zasady dokonywania odpisów na ZFŚS dla nauczycieli oraz byłych nauczycieli – emerytów i rencistów oraz nauczycieli pobierających

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

nauczycielskie świadczenie kompensacyjne. Dla nauczycieli dokonuje się corocznie odpisu na ZFŚS w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej – przeciętnej w danym roku kalendarzowym – liczby nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć), skorygowanej w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych nauczycieli (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć), i 110 proc. kwoty bazowej, określanej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej i obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku (art. 53 Karty Nauczyciela).

Odpisy na poszczególne grupy tworzą jeden fundusz w szkole. Odpisu na ZFŚS dla pracowników szkoły niebędących nauczycielami dokonuje się zgodnie z zasadami określonymi w art. 5 ustawy o ZFŚS.

### **WAŻNE**

Odpisy na ZFŚS, łącznie z odpisami podstawowymi na pozostałych pracowników oraz emerytów i rencistów – byłych pracowników, stanowią jeden fundusz w szkole.

Przepisy ustawy o ZFŚS stosuje się w sprawach dotyczących ZFŚS nieuregulowanych w Karcie Nauczyciela. Oznacza to, że stosuje się ustalone w niej terminy przekazania równowartości środków odpisu (ustalonego na nowych zasadach) na rachunek bankowy funduszu – 31 maja jako termin przekazania minimum 75 proc. środków i 30 września jako ostateczny termin przekazania całości środków.

Terminy przekazania środków na rachunek bankowy funduszu, obowiązujące także w przypadku dokonywania odpisu na ZFŚS dla nauczycieli, nie są terminami naliczenia odpisu, lecz terminami wpłaty równowartości środków naliczonych – zgodnie z przepisami – na rachunek bankowy funduszu.

W przypadku likwidacji szkoły organ prowadzący szkołę jest obowiązany wskazać inną szkołę, w której będzie naliczany odpis na ZFŚS na każdego nauczyciela będącego emerytem lub rencistą zlikwidowanej szkoły. Osoby te korzystają z usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach i warunkach ustalonych w regulaminie obowiązującym we wskazanej szkole.

Utworzenie ZFŚS jest jednym z obowiązków dyrektora jednostki oświatowej, który administruje zakładowym funduszem świadczeń socjalnych. Dlatego musi on dopilnować, by do końca maja każdego roku przekazano co najmniej 75 proc. odpisu podstawowego. Jeśli szkoła finansuje świadczenia niezgodne z pojęciem działalności socjalnej i postanowieniami regulaminu ZFŚS, wówczas podczas kontroli placówki na dyrektora może być nałożona kara grzywny. Organ prowadzący szkołę może też tworzyć służbę socjalną powołaną do gospodarowania funduszem. W sprawach nieuregulowanych w Karcie Nauczyciela mają zastosowanie przepisy ustawy o ZFŚS.

Odmienne niż przewiduje ustawa o ZFŚS, są uregulowane świadczenia urlopowe dla nauczycieli. Zasady wypłaty i wysokość świadczenia w sposób kompleksowy reguluje Karta Nauczyciela. Do końca sierpnia każdego roku nauczycielowi wypłacane jest – z odpisu na ZFŚS – świadczenie urlopowe w wysokości odpisu podstawowego, o któ-

## 4. ZFŚS tworzony na szczególnych zasadach

rym mowa w przepisach o ZFŚS. Wysokość tego świadczenia ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym.

W związku z tym świadczenie urlopowe przysługuje wszystkim nauczycielom, którzy pozostają w danym roku szkolnym w stosunku pracy. Oznacza to, że warunkiem otrzymania świadczenia urlopowego jest sam fakt pozostawania w zatrudnieniu w danym roku szkolnym.

### WAŻNE

Nauczyciele, mimo otrzymywania świadczenia urlopowego, uprawnieni są również do otrzymywania świadczeń z ZFŚS na zasadach określonych w regulaminie obowiązującym w szkole lub placówce oświatowej.

Pracodawca musi pobrać od świadczenia zaliczkę na podatek dochodowy od pracownika. Świadczenie urlopowe do wysokości odpisu podstawowego nie jest uwzględniane w podstawie ustalania składki na ubezpieczenia społeczne oraz nie podlega składce na ubezpieczenie zdrowotne.

## 4.2. Szkoły wyższe działające na podstawie przepisów o szkolnictwie wyższym

Zasady tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zasady gospodarowania środkami funduszu dla szkół wyższych regulują przepisy:

- ustawy o ZFŚS, ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.),
- ustawy z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 572).

Dla pracowników uczelni publicznych tworzy się odpis na ZFŚS w wysokości 6,5 proc. planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych (art. 157 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym). Natomiast odpis na ZFŚS na jednego byłego pracownika uczelni publicznej będącego emerytem lub rencistą wynosi na dany rok kalendarzowy 10 proc. rocznej sumy najniższej emerytury lub renty z roku poprzedniego, ustalonej zgodnie z art. 94 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Odpisy te stanowią w uczelni publicznej jeden fundusz. W sprawach nieuregulowanych stosuje się przepisy o ZFŚS. W uczelniach publicznych mogą być tworzone pracownicze programy emerytalne, wykorzystujące zakładowy fundusz świadczeń socjalnych do wysokości 30 proc.

Sposób liczenia odpisu na ZFŚS określa rozporządzenie Rady Ministrów z 22 grudnia 2006 r. w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej uczelni publicznych (Dz.U. nr 246, poz. 1796). Planowane przez uczelnię publiczną roczne wynagrodzenia osobowe, będące podstawą odpisu na ZFŚS, stanowią planowane roczne środki przeznaczone na wynagrodzenia osobowe w rozumieniu art. 110 ust. 5 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Oznacza to, że uczelnia planując roczne środki na wynagrodzenia osobowe, nadal musi w pierwszej kolejności

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

planowane pieniądze pomniejszyć o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne, a dopiero później pomnożyć otrzymaną kwotę przez 6,5 proc.

Zgodnie z art. 103 ustawy uczelnia tworzy fundusz pomocy materialnej dla studentów i doktorantów, m.in. z: opłat za korzystanie z domu studenckiego, opłat za korzystanie ze stołówki studenckiej, innych przychodów, w tym z opłat za wynajem pomieszczeń w domach i stołówkach studenckich. Fundusz pomocy materialnej dla studentów i doktorantów w części wymienionej wcześniej (pkt 2-4 ust. 2 art. 103), przeznaczają się w przypadku uczelni publicznej także na odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla tych pracowników, o którym mowa w art. 157.

Odpis na jednego zatrudnionego pracownika administracji lub obsługi przyjmujemy zgodnie z ustawą o ZFŚS.

### **Fragment regulaminu - wzór**

#### § 3

1. Wprowadza się do stosowania w Uczelni regulamin korzystania z ZFŚS zwanego dalej „regulaminem”.

2. Regulamin określa zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu.

3. Administratorem funduszu jest Rektor.

4. Treść regulaminu jest ogólnie dostępna. Regulamin może być wydany na każde żądanie zainteresowanej osoby, uprawnionej do korzystania z funduszu.

5. Regulamin został uzgodniony z zakładową organizacją związkową.

#### § 4

1. Przyznawanie usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

2. Świadczenia mają charakter uznaniowy i osoby uprawnione nie mogą w razie nieuzyskania świadczeń żądać zapłaty ich równowartości.

3. Nie można pokrywać z funduszu wydatków, które nie mogą być z niego finansowane, ani obciążać funduszu zobowiązaniami niezgodnymi z ustawowymi celami funduszu.

4. Propozycje rozdziału świadczeń socjalnych przedstawia komisja socjalna, zwana dalej „komisją”.

5. Komisję powołuje Rektor. W skład komisji wchodzi: po jednym przedstawicielu z każdego Instytutu, Domu Akademickiego, Biblioteki, Rektoratu i przedstawiciel związków.

6. Członkowie komisji na pierwszym posiedzeniu dokonują wyboru spośród siebie przewodniczącego. Obsługę administracyjną komisji sprawuje osoba wyznaczona przez Rektora.

7. Wnioski na posiedzeniach komisji zapadają zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy liczby członków komisji.

8. Rektor na wniosek komisji, corocznie, określa zarządzeniem wysokość dofinansowania świadczeń i pożyczek na cele mieszkaniowe.



## 4. ZFŚS tworzony na szczególnych zasadach

### **Fragment regulaminu - wzór**

Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w Państwowej Wyższej Szkole, zwany w dalszej części „regulaminem”, określa rodzaje działalności socjalnej oraz zasady, warunki i tryb przyznawania świadczeń finansowanych ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwanego dalej funduszem.

#### §1

Źródłem finansowania działalności socjalnej w ramach funduszu są:

1. Odpis podstawowy w wysokości:
  - 6,5 proc. planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe pracowników dydaktycznych Państwowej Wyższej Szkoły,
  - odpis na jednego zatrudnionego pracownika administracji lub obsługi w wysokości 37,5 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej za rok poprzedni, ogłaszanego przez prezesa GUS,
  - 10 proc. rocznej sumy najniższej emerytury lub renty z roku poprzedniego ustalonej zgodnie z art. 94 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. nr 153, poz. 1227 z późn. zm.) dla każdego emeryta lub rencisty Państwowej Wyższej Szkoły.
2. Odsetki od środków funduszu.
3. Wpływy z oprocentowania pożyczek udzielanych na cele mieszkaniowe.

Od 4 kwietnia prawo do zakładania żłobków i klubów dziecięcych uzyskały też publiczne i niepubliczne szkoły wyższe. Podobnie jak firmy mogą na ten cel wykorzystywać środki gromadzone w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Pozwala to obniżyć koszty związane z założeniem takiej placówki. Pracodawcy, którzy zdecydują się na założenie żłobka lub klubu dziecięcego i przeznaczą na ten cel kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego odpisu podstawowego, naliczanego na ZFŚS za każdego pracownika, będą mogli zwiększyć fundusz na każdą osobę o 7,5 proc. odpisu podstawowego. Warunkiem jest, aby kwotę tego zwiększenia przeznaczyć w całości na założenie placówki opieki, a nie sfinansowanie innych świadczeń udzielanych w ramach ZFŚS.

Prawo do korzystania z zakładowej placówki opieki będą miały nie tylko dzieci zakładowców, ale też studentów i uczestników studiów doktoranckich. Ponadto opłaty, jakie będą ponosić rodzice, związane z pobytem i wyżywieniem dzieci, będą zwiększały ZFŚS uczelni.

Szkoła wyższa, która będzie chciała założyć żłobek lub klub dziecięcy, musi spełnić wszystkie wymagania dotyczące lokalu, gdzie będzie sprawowana opieka. Są one określone w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z 25 marca 2011 r. w sprawie wymagań sanitarnych i lokalowych dotyczących żłobków i klubów dziecięcych (Dz.U. nr 69, poz. 367). Placówka musi też zatrudniać opiekunów z kwalifikacjami zawodowymi wymienionymi w ustawie z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. nr 45, poz. 235 z późn. zm.). Placówka opieki powinna też być wpisana do gminnego rejestru żłobków i klubów dziecięcych. Uzyskanie wpisu będzie podlegało opłacie. Jej wysokość ustali gmina, przy czym nie będzie mogła jednak przekroczyć połowy minimalnej płacy. Z kolei wójt, burmistrz lub prezydent miasta będzie sprawo-

wał nadzór w zakresie warunków i jakości świadczonej opieki. Jeżeli placówka zostanie zarejestrowana, będzie też jej przysługiwać dotacja na dziecko, o ile radni gminy wcześniej podejmą uchwałę o wprowadzeniu dotacji.

### 4.3. Pracownicy cywilni służb mundurowych

Ustawa o ZFŚS nie dotyczy służb mundurowych. Nie stosują jej zasad żołnierze zawodowi i funkcjonariusze służb zmilitaryzowanych, np. policji, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu.

Nie są oni zatrudnieni na podstawie stosunku pracy, lecz na podstawie administracyjnoprawnego stosunku służby. Podmiotem, z którym łączy ich stosunek służby, jest państwo. Szczegółowe zasady w tym zakresie regulują ustawy kompetencyjne. W nich znajdują się także regulacje dotyczące świadczeń socjalno-bytowych. W jednostkach nie tworzy się ZFŚS, ponieważ świadczenia socjalno-bytowe są finansowane z budżetu państwa.

Ustawa o ZFŚS odnosi się do pracowników cywilnych zatrudnionych w resortach mundurowych. Zawarto w niej delegacje do wydania aktów wykonawczych dla ministrów: spraw wewnętrznych i administracji, sprawiedliwości i obrony narodowej.

Minister spraw wewnętrznych i administracji w porozumieniu z ministrami pracy i polityki socjalnej oraz finansów w stosunku do pracowników zatrudnionych w podległych mu jednostkach sfery budżetowej niebędących funkcjonariuszami lub żołnierzami zawodowymi, a minister sprawiedliwości w porozumieniu z ministrami pracy i polityki socjalnej oraz finansów w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej więziennictwa niebędących funkcjonariuszami służby więziennej, określą w drodze rozporządzenia:

- sposób tworzenia i gromadzenia środków funduszu,
- wysokość odpisu na fundusz, jednak nie wyższą od określonej w ustawie.

Minister obrony narodowej w porozumieniu z ministrami pracy i polityki socjalnej oraz finansów może określić w drodze rozporządzenia sposób tworzenia i gromadzenia środków funduszu oraz wysokość odpisu na fundusz – jednak nie wyższą od określonej w ustawie o ZFŚS – w stosunku do pracowników cywilnych wojska.

Ministrowie nie mają pełnej dowolności w kształtowaniu odpisu na fundusz socjalny dla pracowników cywilnych. Ustawa narzuca ograniczenia i wskazuje, że wysokość naliczanego odpisu w tym przypadku nie może być większa od podanej w ustawie.

#### 4.3.1. Jednostki sfery budżetowej podległe ministrowi spraw wewnętrznych i administracji oraz obrony narodowej

W jednostkach sfery budżetowej podległych ministrowi spraw wewnętrznych i administracji i ministrowi obrony narodowej fundusz socjalny tworzy się na podstawie rozporządzenia ministra spraw wewnętrznych z 11 kwietnia 1995 r. w sprawie sposobu tworzenia i gromadzenia środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dla

## 4. ZFŚS tworzony na szczególnych zasadach

pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej podległych ministrowi spraw wewnętrznych i administracji oraz wysokości odpisu na ten fundusz (Dz.U. nr 43, poz. 225 z późn. zm.).

Rozporządzenie określa sposób tworzenia i gromadzenia środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz wysokość odpisu na ten fundusz dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej podległych ministrowi spraw wewnętrznych i administracji i niebędących funkcjonariuszami lub żołnierzami zawodowymi.

W jednostkach sfery budżetowej podległych MSWiA fundusz tworzy się na zasadach określonych w art. 5 ustawy o ZFŚS. Środki funduszu niewykorzystane w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny. Środki funduszu zwiększa się o:

- wpływy z opłat pobieranych od osób i jednostek organizacyjnych korzystających z działalności socjalnej,
- darowizny oraz zapisy osób fizycznych i prawnych,
- niewykorzystane środki zakładowego funduszu nagród w jednostkach sfery budżetowej,
- odsetki od środków funduszu,
- wpływy z oprocentowanych pożyczek udzielanych na cele mieszkaniowe,
- wierzytelności likwidowanych zakładowych funduszy – socjalnego i mieszkaniowego,
- inne środki określone w odrębnych przepisach.

Odpis podstawowy na nauczycieli objętych Kartą Nauczyciela, zatrudnionych w szkołach nadzorowanych przez ministra spraw wewnętrznych i administracji, oraz nauczycieli – byłych pracowników tych szkół, będących emerytami i rencistami, określa ją odrębne przepisy Karty Nauczyciela.

### 4.3.2. Wojsko

Minister obrony narodowej w porozumieniu z ministrami pracy i polityki socjalnej oraz finansów może określić w drodze rozporządzenia sposób tworzenia i gromadzenia środków funduszu oraz wysokość odpisu na fundusz – jednak nie wyższą od określonej w ustawie – w stosunku do pracowników cywilnych wojska. Dla pracowników cywilnych wojska fundusz tworzony był zgodnie z rozporządzeniem ministra obrony narodowej z 6 grudnia 1994 r. w sprawie sposobu tworzenia i gromadzenia środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pracowników cywilnych wojska oraz wysokości odpisu na ten fundusz. Zakłady pracy co roku (do 31 marca) przekazywały środki funduszu w wysokości 1/3 naliczonego odpisu podstawowego na odrębny rachunek bankowy właściwego oddziału finansów dowództwa okręgu wojskowego, rodzaju sił zbrojnych i zgrupowania jednostek zabezpieczenia Ministerstwa Obrony Narodowej z przeznaczeniem na udzielanie pomocy finansowej pracownikom na cele mieszkaniowe.

Od 29 kwietnia 2008 r. obowiązuje rozporządzenie ministra obrony narodowej z 21 kwietnia 2008 r., uchylające rozporządzenie z 6 grudnia 1994 r. w sprawie sposobu tworzenia i gromadzenia środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pracowników cywilnych wojska oraz wysokości odpisu na ten fundusz.

Minister obrony narodowej wydał też rozporządzenie z 24 czerwca 2009 r. w sprawie funduszu socjalnego dla emerytów i rencistów wojskowych oraz przekazywania środ-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

ków funduszu socjalnego między wojskowymi organami emerytalnymi (Dz.U. nr 107, poz. 890). Określa ono:

- rodzaje świadczeń socjalnych,
- dokumenty stanowiące podstawę przyznania świadczeń socjalnych,
- tryb i szczegółowe warunki przyznawania świadczeń socjalnych,
- wysokość, tryb przyznawania oraz sposób wypłacania pomocy pieniężnej na kontynuowanie nauki,
- sposób przekazywania świadczeniobiorcom przyznanych świadczeń socjalnych,
- sposób gospodarowania środkami funduszu socjalnego,
- okoliczności uzasadniające przekazanie środków funduszu socjalnego między wojskowymi organami emerytalnymi,
- tryb i formę podejmowania decyzji o przekazywaniu środków funduszu socjalnego między wojskowymi organami emerytalnymi.

Przez świadczeniobiorcę należy rozumieć osobę pobierającą emeryturę wojskową, wojskową rentę inwalidzką albo wojskową rentę rodzinną. Przy ustalaniu wysokości dochodu na jednego członka gospodarstwa domowego świadczeniobiorcy uwzględnia się następujące osoby:

- 1) małżonka,
- 2) dzieci niepozostające w związku małżeńskim własne, małżonka, przysposobione lub przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej:
  - a) do ukończenia 16. roku życia,
  - b) do zakończenia nauki w szkole, jeżeli ukończyły 16. rok życia, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25. roku życia, nawet jeżeli pobierają naukę poza miejscem zamieszkania,
  - c) bez względu na wiek, jeżeli stały się całkowicie niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji albo całkowicie niezdolne do pracy lub niepełnosprawne w stopniu znacznym lub umiarkowanym w okresie, o którym mowa w lit. a lub b.

Przy obliczaniu dochodu na jednego członka gospodarstwa domowego, uprawniającego do korzystania ze świadczeń socjalnych, uwzględnia się sumę miesięcznych przychodów bez względu na tytuł i źródło ich uzyskania z miesiąca poprzedzającego miesiąc złożenia wniosku lub – w przypadku utraty dochodu – z miesiąca, w którym wniosek został złożony, po odliczeniu miesięcznego obciążenia podatkiem dochodowym od osób fizycznych, miesięcznej składki na ubezpieczenie zdrowotne określone w przepisach o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, składki na ubezpieczenia społeczne określone w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, kwoty dodatku pielęgnacyjnego i zasiłku pogrzebowego określone w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, kwoty otrzymanych w tym miesiącu świadczeń rodzinnych, o których mowa w przepisach o świadczeniach rodzinnych. Do tego dochodu nie wlicza się jednorazowego pieniężnego świadczenia socjalnego, wartości świadczeń w naturze, świadczenia przysługującego osobie bezrobotnej na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych.

## 4. ZFŚS tworzony na szczególnych zasadach

### Wzór wniosku o przyznanie świadczenia socjalnego

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(adres zamieszkania)

.....  
(nr emerytury lub renty)

.....  
(nr telefonu)

#### WNIOSEK

o przyznanie świadczenia socjalnego

1. Proszę o udzielenie świadczenia socjalnego:\*

- a) zapomogi pieniężnej,
- b) zwrotu kosztów opieki paliatywno-hospicyjnej,
- c) częściowego zwrotu kosztów leczenia w sanatorium, uzdrowisku, zakładzie rehabilitacyjnym.

2. Uzasadnienie złożonego wniosku

.....  
.....  
.....  
.....

3. Osoby uwzględniane przy ustalaniu wysokości dochodu na jednego członka gospodarstwa domowego:

\* wnioskodawca .....

(imię i nazwisko)

\* członkowie gospodarstwa domowego wnioskodawcy:

a) małżonek .....

(imię i nazwisko)

b) dziecko .....

(imię i nazwisko, data urodzenia)

c) dziecko .....

(imię i nazwisko, data urodzenia)

d) dziecko .....

(imię i nazwisko, data urodzenia)

e) dziecko .....

(imię i nazwisko, data urodzenia)

f) dziecko .....

(imię i nazwisko, data urodzenia)

4. Przedkładam zaświadczenie(-a) o moich pozostałych dochodach<sup>1)</sup> (poza emeryturą i rentą wojskową) oraz osób wykazanych w pkt 3 – tak/nie<sup>\*\*</sup>

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

5. Przyznane świadczenie socjalne przekazać na:\*

\* rachunek bankowy

\* rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej

\* pocztą na adres zamieszkania

6. Prawdziwość wyżej wymienionych danych potwierdzam własnym podpisem, świadomy(-a) odpowiedzialności karnej z art. 233 kodeksu karnego.

.....

(data i podpis)

7. Załączniki:

.....  
.....  
.....

8. Przyznaję świadczenie socjalne w wysokości ..... (słownie złotych .....)

Nie przyznaję świadczenia socjalnego\*\*

Data .....

.....

(podpis organu emerytalnego)

\* Właściwe podkreślić.

\*\* Niepotrzebne skreślić.

<sup>1)</sup> Należy podać przychody z innych źródeł (pomniejszone o podatek dochodowy, składki na ubezpieczenie zdrowotne, składki na ubezpieczenia społeczne, dodatek pielęgnacyjny, zasiłek pogrzebowy, świadczenia rodzinne, świadczenia socjalne, świadczenia przysługujące osobie bezrobotnej), a dla wykazanych członków gospodarstwa domowego również z emerytury i renty.

Świadczeniobiorca może korzystać z następujących świadczeń socjalnych:

- 1) zapomogi pieniężnej,
- 2) zwrotu kosztów opieki paliatywno-hospicyjnej,
- 3) częściowego zwrotu kosztów leczenia w sanatoriach, uzdrowiskach oraz zakładach rehabilitacyjnych.

Łączna wysokość przyznanych świadczeń socjalnych, o których mowa w pkt 1 i 3, nie może w ciągu roku kalendarzowego przekroczyć kwoty stanowiącej dziesięciokrotność najniższej emerytury.

Pomoc pieniężną na kontynuowanie nauki dla dzieci, o których mowa w art. 27 ust. 6 ustawy, przyznaje się dwa razy w roku kalendarzowym w wysokości kwoty stanowiącej trzykrotność najniższej emerytury. Pomoc taką przyznaje wojskowy organ emerytalny na podstawie zaświadczenia o kontynuowaniu nauki.

### WAŻNE

Świadczenia socjalne przyznaje – na wniosek świadczeniobiorcy – wojskowy organ emerytalny w ramach posiadanych środków na ten cel.

## 4. ZFŚS tworzony na szczególnych zasadach

Do wniosku świadczeniobiorcy o przyznanie świadczenia socjalnego dołącza się:

- 1) zaświadczenie o dochodach świadczeniobiorcy i członków gospodarstwa domowego,
- 2) oryginalne lub potwierdzone za zgodność przez właściwy organ dokumenty potwierdzające zdarzenia losowe, klęski żywiołowe, przewlekłą chorobę lub inne wskazane we wniosku przyczyny powodujące pogorszenie warunków materialnych.

Wniosek o świadczenie socjalne jest rozpatrywany w terminie 30 dni od dnia jego wpływu do wojskowego organu emerytalnego.

Wojskowy organ emerytalny w terminie do końca pierwszego kwartału każdego roku opracowuje plan wykorzystania środków funduszu socjalnego na dany rok kalendarzowy, w którym określa kierunki wydatków. Do czasu przekazania całości środków funduszu socjalnego na rachunek bankowy, o którym mowa w art. 27 ust. 7 ustawy, wojskowy organ emerytalny może wydatkować miesięcznie do 1/12 środków zaplanowanych na fundusz socjalny na dany rok.

Wojskowy organ emerytalny przedstawia ministrowi obrony narodowej sprawozdanie o stanie wykorzystania środków funduszu socjalnego za ubiegły rok – w terminie do dnia 20 stycznia każdego roku kalendarzowego, oraz sprawozdanie o stanie wykorzystania środków funduszu socjalnego za pierwsze półrocze danego roku kalendarzowego i informację o możliwości przekazania niewykorzystanych środków funduszu socjalnego – w terminie do dnia 20 lipca każdego roku kalendarzowego.

Na wniosek wojskowego organu emerytalnego między wojskowymi organami emerytalnymi mogą być przekazywane środki funduszu socjalnego w przypadku, gdy:

- 1) wojskowy organ emerytalny nie wykorzystał co najmniej 30 proc. posiadanych środków, a z oceny realizacji wydatków wynika, że środki funduszu socjalnego nie zostaną w pełni wykorzystane,
- 2) niedobór środków w innych wojskowych organach emerytalnych został spowodowany sytuacją nadzwyczajną lub wystąpiły zwiększone potrzeby w zakresie świadczeń socjalnych.

2. Oceny wysokości zrealizowanych wydatków funduszu socjalnego oraz prognozy co do potrzeb środków na świadczenia socjalne dokonuje wojskowy organ emerytalny.

### 4.3.3. Więziennictwo

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej więziennictwa niebędących funkcjonariuszami Służby Więziennej tworzy się, podobnie jak w poprzednich przypadkach, na zasadach określonych w art. 5 ustawy o ZFŚS, a fundusz zwiększa się o środki wymienione w art. 7 ust. 1 tej ustawy.

Fundusz tworzy się we wszystkich jednostkach sfery budżetowej więziennictwa, z tym że fundusz w rejonowych aresztach śledczych i rejonowych zakładach karnych

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

może być tworzony – w uzgodnieniu z kierownikami podległych jednostek – dla pracowników zatrudnionych w rejonie i w tych jednostkach. Zasada ta dotyczy również środków ZFŚS:

- dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach działających przy rejonach, zakładach karnych i aresztach śledczych,
- dla wspomnianych nauczycieli, będących emerytami i rencistami – tworzonego na zasadach określonych w art. 53 Karty Nauczyciela.

Również środki tego funduszu muszą być gromadzone na odrębnym rachunku bankowym. Szczegółowe regulacje zawiera rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 22 marca 1995 r. w sprawie sposobu tworzenia i gromadzenia środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej więziennictwa, niebędących funkcjonariuszami Służby Więziennej, oraz wysokości odpisu na ten fundusz (Dz.U. z 1995 r. nr 37, poz. 182).

Natomiast w ustawie z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. nr 79, poz. 523 z późn. zm.), zgodnie z treścią art. 215, funkcjonariusze i członkowie ich rodzin mają prawo do korzystania z następujących świadczeń socjalnych:

- pobytów wypoczynkowych organizowanych przez jednostki organizacyjne,
- kolonii i obozów wypoczynkowych dla dzieci i młodzieży organizowanych przez jednostki organizacyjne,
- pobytów zagranicznych wymiennych organizowanych przez jednostki organizacyjne,
- zagranicznych kolonii i obozów wymiennych organizowanych przez jednostki organizacyjne,
- żywienia w stołówkach pracowniczych prowadzonych przez jednostki organizacyjne,
- działalności sportowej lub rekreacyjnej organizowanej przez jednostki organizacyjne.

Za członków rodziny funkcjonariusza uprawnionych do świadczeń uważa się małżonka i dzieci. Za dzieci uważa się pozostające na utrzymaniu dzieci własne, małżonka, przysposobione, wzięte na wychowanie, które:

- nie ukończyły 18. roku życia, a w razie uczęszczania do szkoły – 25 lat,
- bez względu na wiek stały się niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji albo całkowicie niezdolne do pracy przed osiągnięciem wieku, o którym mowa we wcześniejszym punkcie.

Od 1 lutego 2011 r. obowiązuje rozporządzenie ministra sprawiedliwości, które uregulowało tryb i warunki przyznawania świadczeń socjalnych dla funkcjonariuszy Służby Więziennej oraz członków ich rodzin.

Chodzi tu o rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 18 stycznia 2011 r., które ukażo się w Dz.U. nr 20 pod pozycją 107. W porównaniu z poprzednim rozporządzeniem nowe zawiera m.in.:

- określenie dokumentów, które stanowią podstawę przyjęcia i pobytu w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej realizujących świadczenia socjalne,
- doprecyzowanie warunków pobytu wypoczynkowego oraz udziału w koloniach i obozach wypoczynkowych dla dzieci i młodzieży organizowanych przez jednostki organizacyjne na terenie kraju oraz poza jego granicami,



## 4. ZFŚS tworzony na szczególnych zasadach

- procedury przy określeniu potrzeb w zakresie liczby miejsc do korzystania ze świadczeń socjalnych, sposobu prowadzenia ewidencji osób przebywających w jednostkach organizacyjnych i wykorzystania przydzielonych miejsc,
  - sposób i terminy ustalania wysokości opłat za korzystanie ze świadczeń socjalnych oraz przypadki pobierania przedpłat,
  - właściwości i warunki służby oraz sytuację życiową, rodzinną i materialną funkcjonariusza Służby Więziennej, branych pod uwagę przy przyznawaniu świadczeń i uwzględnianych przy przyznawaniu pobytów wypoczynkowych, kolonii i obozów wypoczynkowych dla dzieci i młodzieży oraz zagranicznych kolonii i obozów wymiennych,
  - przypadki ustalenia odszkodowania za utracone lub zniszczone mienie przez osoby korzystające ze świadczeń socjalnych oraz opłat z tytułu rezygnacji ze świadczeń socjalnych, a także przyjazdu w innym terminie niż określony w skierowaniu albo wcześniejszego wyjazdu z jednostki organizacyjnej,
  - przypadki korzystania z połowy porcji żywnościowej oraz wyżywienia w postaci suchego prowiantu,
  - terminy dokonywania opłat za pobyt lub wyżywienie w jednostkach organizacyjnych.
- Przełożonym uprawnionym do przyznawania świadczeń socjalnych jest kierownik jednostki organizacyjnej Służby Więziennej, w której funkcjonariusz pełni służbę. W przypadku funkcjonariusza delegowanego do pełnienia służby poza Służbą Więzienną uprawnionym przełożonym jest dyrektor generalny Służby Więziennej.

Uprawniony przełożony przyznaje świadczenia socjalne, o których mowa w pkt 1, 2 i 4 ustawy, uwzględniając w szczególności:

- charakter pełnionej służby, w tym pełnionej w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz szczególnie uciążliwych,
- obciążenie zadaniami służbowymi,
- uszkodzanych na skutek klęsk żywiołowych i zdarzeń losowych,
- ponoszących dodatkowe koszty związane z leczeniem członków rodzin,
- nieotrzymywanie świadczeń w roku (latach) poprzednim,
- średni dochód przypadający na członka rodziny.

Podstawę przyjęcia funkcjonariusza lub członków jego rodziny do jednostki organizacyjnej, w której są realizowane świadczenia socjalne (o których mowa w pkt 1-4 i 6), stanowi skierowanie określające miejsce i termin pobytu, numer i pojemność noclegową pokoju, imię i nazwisko osoby otrzymującej skierowanie oraz numer legitymacji służbowej, imię i nazwisko osoby uprawnionej, datę urodzenia dziecka, adres zamieszkania wraz z kodem pocztowym, numer telefonu kontaktowego. Natomiast podstawę przyjęcia osoby uprawnionej do jednostki organizacyjnej, o której mowa w pkt 6, może również stanowić zatwierdzony przez uprawnionego przełożonego wykaz osób uprawnionych, uczestniczących w zorganizowanych formach działalności sportowo-rekreacyjnej, w którym określa się miejsce i termin pobytu, imię i nazwisko osoby uczestniczącej oraz numer legitymacji służbowej, datę urodzenia dziecka, adres zamieszkania wraz z kodem pocztowym, serię i numer dokumentu tożsamości. Karta kwalifikacyjna jest podstawą przyjęcia osoby uprawnionej do świadczeń socjalnych,

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

o których mowa w pkt 2 i 4, do jednostki organizacyjnej realizującej te świadczenia socjalne. Wzór karty kwalifikacyjnej uczestnika placówki wypoczynku określa rozporządzenie ministra edukacji narodowej z 21 stycznia 1997 r. w sprawie warunków, jakie muszą spełniać organizatorzy wypoczynku dla dzieci i młodzieży szkolnej, a także zasad jego organizowania i nadzorowania (Dz.U. nr 12, poz. 67 z późn. zm.).

Zgodnie z rozporządzeniem ministra sprawiedliwości w sprawie trybu i warunków przyznawania świadczeń socjalnych dla funkcjonariuszy Służby Więziennej oraz członków ich rodzin skierowanie wydaje uprawniony przełożony lub osoba przez niego upoważniona. Natomiast kierownikowi jednostki organizacyjnej skierowanie wydaje osoba przez niego upoważniona. W ramach posiadanych wolnych miejsc skierowanie może wydać także kierownik jednostki organizacyjnej, w której jest realizowany pobyt wypoczynkowy. Skierowanie wydaje się nie później niż na 30 dni przed rozpoczęciem pobytu wypoczynkowego. Terminu nie stosuje się w przypadku otrzymania miejsc w czasie krótszym niż 30 dni przed rozpoczęciem pobytu wypoczynkowego.

Skierowanie lub karta kwalifikacyjna tracą ważność w przypadku: zniszczenia lub zatarcia danych w nich zawartych, dokonania w nich poprawek (bez parafowania zmian przez odpowiednią osobę), niestawienia się w jednostce organizacyjnej, w której jest realizowany pobyt wypoczynkowy, obóz lub kolonie, w terminie 2 dni od dnia rozpoczęcia pobytu.

Dyrektor generalny oraz kierownik jednostki organizacyjnej, w której jest realizowany pobyt wypoczynkowy, może ze względu na racjonalne wykorzystanie przydzielonych miejsc na pobyt wypoczynkowy dokonać zamiany przydzielonego miejsca pobytu na inne niż ustalone. Natomiast w przypadku wystąpienia awarii lub innych przypadków losowych utrudniających lub uniemożliwiających pełną realizację skierowania, kierownik jednostki organizacyjnej realizującej pobyt wypoczynkowy może przydzielić osobom skierowanym na pobyt wypoczynkowy inne miejsce zakwaterowania niż ustalone w skierowaniu.

Zgodnie z przepisami to dyrektor okręgowy SW określa potrzeby dotyczące liczby miejsc na pobyt wypoczynkowy, uwzględniając przy tym potrzeby podległych mu jednostek organizacyjnych. Dyrektor okręgowy SW i kierownik jednostki organizacyjnej podległej bezpośrednio dyrektorowi generalnemu przesyłają kierownikowi komórki organizacyjnej Centralnego Zarządu Służby Więziennej realizującej zadania kadrowo-szkoleniowe – w terminie przez niego określonym – zbiorcze zapotrzebowanie dotyczące miejsc na pobyty wypoczynkowe. Kierownik ustala limity miejsc na pobyty wypoczynkowe dopiero po zasięgnięciu opinii Zarządu Głównego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Funkcjonariuszy i Pracowników Więziennictwa.

Przepisy zobowiązują kierownika jednostki organizacyjnej realizującej pobyt wypoczynkowy do prowadzenia w formie papierowej lub elektronicznej ewidencji:

- osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń socjalnych, w której określa się: imię i nazwisko osoby korzystającej ze świadczenia, datę urodzenia dziecka, adres zamieszkania wraz z kodem pocztowym, serię i numer dokumentu tożsamości, numer legitymacji służbowej, termin pobytu wypoczynkowego.

## 4. ZFŚS tworzony na szczególnych zasadach

■ wykorzystania miejsc przeznaczonych na pobyty wypoczynkowe, uwzględniając w szczególności: liczbę osób uprawnionych korzystających ze świadczeń, liczbę noclegów osób uprawnionych korzystających ze świadczeń, liczbę porcji żywnościowych osób uprawnionych korzystających ze świadczeń.

Oплаты za pobyt lub wyżywienie przekazuje się nie później niż na 20 dni przed rozpoczęciem turnusu kolonii lub obozu na konto wskazane przez jednostkę organizacyjną, która organizuje ten turnus kolonii lub obozu. Z kolei odszkodowanie za utracone lub zniszczone przez osobę uprawnioną mienie jednostki organizacyjnej realizującej świadczenie socjalne ustala się według ceny zakupu takiego samego przedmiotu. Jeżeli nie jest to możliwe, to jego wartość ustala się według ceny zakupu przedmiotu tego samego rodzaju o identycznych lub zbliżonych parametrach.

Oплаты ustala się w przypadkach:

- rezygnacji z pobytu wypoczynkowego w terminie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem pobytu, w wysokości 100 proc. odpłatności za wyżywienie i w wysokości 50 proc. odpłatności za wszystkie noclegi obliczone w skierowaniu,
- przyjazdu lub wyjazdu w terminie innym niż określony w skierowaniu jako dzień rozpoczęcia bądź zakończenia pobytu, w wysokości 100 proc. za wyżywienie oraz za wszystkie noclegi obliczone w skierowaniu.

Opłat tych nie ustala się w przypadku rezygnacji z pobytu wypoczynkowego w terminie dłuższym niż 14 dni przed rozpoczęciem pobytu albo przyznania tego świadczenia innej osobie uprawnionej.

W przypadku rezygnacji z pobytu wypoczynkowego w trakcie jego trwania z powodu udokumentowanej nagłej choroby lub innego udokumentowanego zdarzenia losowego ustala się należność w wysokości 100 proc. odpłatności za wszystkie wykorzystane noclegi oraz za wyżywienie. Jeżeli z tych samych przyczyn rezygnacja z pobytu wypoczynkowego nastąpiła w terminie krótszym niż 14 dni przed planowanym i określonym w skierowaniu przyjazdem, opłat nie ustala się, jeżeli osoba uprawniona zwróci skierowanie do właściwej jednostki organizacyjnej lub powiadomi uprawnionego przełożonego lub kierownika jednostki organizacyjnej realizującej pobyty wypoczynkowe o tej okoliczności przed planowanym przyjazdem. W przypadku odwołania funkcjonariusza z urlopu należności są ustalane w wysokości 100 proc. odpłatności za wszystkie wykorzystane noclegi oraz za wyżywienie.

W przypadku przedstawienia uprawnionemu przełożonemu - w terminie przez niego określonym - zaświadczenia lekarskiego o potrzebie stosowania diety ilościowej, osoba uprawniona może ubiegać się o korzystanie z połowy porcji żywnościowej. Za niewykorzystane posiłki nie przysługuje ekwiwalent. Natomiast wyżywienie w postaci suchego prowiantu wydaje się, jeżeli:

1) osoba uprawniona:

- nie będzie mogła skorzystać z wyżywienia w jednostce organizacyjnej realizującej pobyt wypoczynkowy,
- wyjeżdża z jednostki organizacyjnej realizującej pobyt wypoczynkowy przed zakończeniem planowanego pobytu, w ramach dokonanej opłaty za wyżywienie - nie więcej jednak niż za jeden dzień;

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

2) osoba uprawniona wyjeżdża z jednostki organizacyjnej realizującej pobyt wypoczynkowy po terminie określonym w skierowaniu jako dzień wyjazdu.

Minister sprawiedliwości uregulował też – w rozporządzeniu z 31 sierpnia 2006 r. – sprawę funduszu socjalnego emerytów i rencistów Służby Więziennej oraz członków ich rodzin (Dz.U. nr 165, poz. 1177 z późn. zm.). Określa ono sposób podziału środków funduszu socjalnego pomiędzy jego dysponentów oraz zakres i sposoby korzystania ze świadczeń socjalnych z funduszu przez emerytów i rencistów Służby Więziennej oraz członków ich rodzin.

Środki funduszu mogą być przeznaczane na następujące świadczenia socjalne:

- udzielanie pomocy finansowej lub rzeczowej,
- dopłaty do kosztów leczenia oraz zwrot części kosztów opieki paliatywno-hospicyjnej,
- dopłaty do kosztów zakwaterowania, wyżywienia i leczenia w sanatoriach lub uzdrowiskach na terenie kraju, za pobyt w zakładach rehabilitacyjnych,
- dopłaty do kosztów wypoczynku indywidualnego i zbiorowego na terenie kraju,
- dopłaty do kosztów zorganizowanego wypoczynku dzieci i młodzieży w formie obozów i kolonii oraz innych form działalności socjalnej na terenie kraju,
- dopłaty do korzystania z różnych form działalności rekreacyjnej i kulturalno-oświatowej.

Zgodnie z przepisami dyrektor Biura Emerytalnego Służby Więziennej dokonuje podziału środków funduszu pomiędzy dysponentów odpowiednio do wysokości zaplanowanych środków na wypłatę emerytur i rent dla byłych funkcjonariuszy poszczególnych jednostek organizacyjnych Służby Więziennej z uwzględnieniem liczby emerytów i rencistów oraz osób uprawnionych do renty rodzinnej, według stanu na dzień 1 stycznia danego roku kalendarzowego oraz według miejsca zamieszkania uprawnionych.

Świadczenie socjalne przyznawane jest na wniosek uprawnionego, przy czym dysponent środków jest zobowiązany uwzględnić jego sytuację życiową, rodzinną i materialną. Świadczenia mogą być też przyznane z urzędu na wniosek organizacji społecznej lub przedstawicielstwa emerytów i rencistów. Do wniosku każdorazowo należy dołączyć:

- ostatni dowód otrzymanego świadczenia emerytalnego lub rentowego albo kopię ostatniej decyzji w sprawie emerytury lub renty,
- dokumenty potwierdzające wysokość innych dochodów uprawnionego, współmałżonka i członków jego rodziny,
- inne dokumenty uzasadniające przyznanie świadczenia, potwierdzające obecną sytuację życiową, materialną i rodzinną uprawnionego, w szczególności zaświadczenia, dokumentację medyczną, rachunki i faktury.

Wniosek kieruje się do komórki kadrowej lub osoby wyznaczonej do załatwiania spraw kadrowych lub socjalnych w jednostce organizacyjnej. Świadczenia socjalne wypłaca niezwłocznie właściwa komórka finansowa jednostki organizacyjnej.

## 4. ZFŚS tworzony na szczególnych zasadach

### Wzór wniosku o przyznanie świadczenia socjalnego

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(miejscowość, data)

.....  
(adres zamieszkania)

.....  
(nr emerytury lub renty)

.....  
(tel. kontaktowy)

#### WNIOSEK

Pan(i)  
Dyrektor/Komendant

.....  
w .....

1. Proszę o udzielenie świadczenia socjalnego:\*)

1) pomocy finansowej lub rzeczowej;

2) dopłaty do kosztów leczenia oraz zwrotu części kosztów opieki paliatywno-hospicyjnej;

3) dopłaty do kosztów zakwaterowania, wyżywienia i leczenia w sanatoriach lub uzdrowiskach, za pobyt w zakładach rehabilitacyjnych;

4) dopłaty do kosztów wypoczynku indywidualnego i zbiorowego;

5) dopłaty do kosztów zorganizowanego wypoczynku dzieci i młodzieży w formie obozów i kolonii oraz innych form działalności socjalnej;

6) dopłaty do korzystania z różnych form działalności rekreacyjnej i kulturalno-oświatowej.

Uzasadnienie wniosku

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

(szczegółowe uzasadnienie może być napisane na oddzielnej kartce dołączonej do wniosku)

2. Osoby na utrzymaniu wnioskodawcy:

Imię i nazwisko: Stopień pokrewieństwa: Wiek:

.....

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

.....  
.....  
3. Inne źródła dochodów, wraz z ich wysokością, wnioskodawcy, współmałżonka i członków jego rodziny:

.....  
.....  
.....

Oświadczam, że podane wyżej dane są prawdziwe i zgodne ze stanem faktycznym.

.....  
(imię i nazwisko czytelnie)

Załączniki:

1. .... 4. ....  
2. .... 5. ....  
3. .... 6. ....

Decyzja dysponenta ....., dnia .....  
(miejscowość)

Przyznaję świadczenie socjalne w wysokości .....  
(słownie złotych .....)\*\*)

Nie przyznaję świadczenia socjalnego.\*\*)

.....  
(imienna pieczętka, data i podpis dysponenta)

\*) Właściwe podkreślić.

\*\*\*) Niepotrzebne skreślić.

Pierwszeństwo w korzystaniu ze świadczeń socjalnych przysługuje uprawnionym:

- 1) posiadającym trudne warunki materialne,
- 2) poszkodowanym na skutek klęsk żywiołowych i zdarzeń losowych,
- 3) sierotom zupełnym,
- 4) samotnie wychowującym dzieci,
- 5) ponoszącym dodatkowe koszty związane z wychowywaniem dzieci wymagających specjalnej opieki i leczenia.

Świadczenia socjalne przyznaje dysponent, u którego uprawniony pełnił służbę bezpośrednio przed zwolnieniem. W przypadku zmiany miejsca zamieszkania oraz w innych szczególnie uzasadnionych przypadkach uprawniony może złożyć wniosek o objęcie go świadczeniami socjalnymi do innego dysponenta. Tego przepisu nie stosuje się w przypadku zmiany miejsca zamieszkania w obrębie tej samej miejscowości. O sposobie załatwienia wniosku właściwy dysponent zawiadomia uprawnionego oraz dysponenta dotychczasowego.

## 4. ZFŚS tworzony na szczególnych zasadach

### Wzór wniosku o objęcie świadczeniami socjalnymi

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(miejscowość, data)

.....  
(jednostka organizacyjna,  
z której zostałem/łam  
zwolniony/a na zaopatrzenie  
emerytalne/rentowe)\*)

.....  
(adres tej jednostki)

.....  
(nr emerytury lub renty)

.....  
(tel. kontaktowy)

Pan(i)

Dyrektor/Komendant

.....  
w .....

#### WNIOSEK

Proszę o objęcie mnie od dnia 1 stycznia ..... roku świadczeniami socjalnymi w podległej Pani/u jednostce organizacyjnej Służby Więziennej.

Od dnia ..... mieszkam .....

.....  
(podać dokładny adres zamieszkania)

Uzasadnienie wniosku

.....  
(podpis czytelnie)

Decyzja dysponenta .....

.....  
(imienna pieczęć,  
data i podpis dysponenta)

.....  
\*) Niepotrzebne skreślić.





# 5 Finansowanie ZFŚS

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się:

- z corocznego odpisu podstawowego,
- z dobrowolnych odpisów dodatkowych,
- ze zwiększeń.

Wszystkie odpisy obowiązkowe i zwiększenia fakultatywne tworzą u pracodawcy jeden fundusz (art. 5 ust. 8a ustawy o ZFŚS).

Zasad opisanych w tym rozdziale nie stosuje się do szkół wyższych, które działają na podstawie przepisów o szkolnictwie wyższym, oraz szkół i placówek objętych systemem oświaty w stosunku do nauczycieli podlegających przepisom ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006 r. nr 97, poz. 674 z późn. zm.).

## 5.1. Odpis podstawowy

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych (art. 5 ust. 1 ustawy o ZFŚS). Najpóźniej do końca danego roku należy ostatecznie zweryfikować wielkości ustalonych odpisów poprzez porównanie rzeczywistego średniorocznego zatrudnienia z zatrudnieniem planowanym na początku roku.

Podstawą do wyliczenia kwoty odpisu jest przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Prezes GUS ogłasza wysokość przeciętnego wynagrodzenia nie później niż do 20 lutego każdego roku.

<b>Wysokość podstawy do obliczania odpisów na ZFŚS w poszczególnych latach</b>			
Rok	Wysokość podstawy	Odpis na jednego zatrudnionego	Podstawa prawna
2008	2417,63 zł	906,61 zł	M.P. z 2008 r. nr 16, poz. 181
2009	2666,77 zł	1000,04 zł	M.P. z 2009 r. nr 11, poz. 138
2010	2794,25 zł	1047,84 zł	M.P. z 2010 r. nr 10, poz. 104
2011	2917,14 zł	1093,93 zł	M.P. z 2011 r. nr 15, poz. 156
2012	2917,14 zł	1093,93 zł	M.P. z 2011 r. nr 15, poz. 156

W 2011 r. potrzebne do wyliczenia odpisu wskaźniki odnaleźć można było w ogłoszeniu prezesa GUS z 18 lutego 2011 r. Zgodnie z nim przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, pomniejszone o potrącone od ubez-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

pieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe, w 2010 r. wyniosło 2822,66 zł, a w drugim półroczu 2010 r. wyniosło 2917,14 zł. Ponieważ przeciętne wynagrodzenie z drugiego półrocza 2010 r. stanowiło kwotę wyższą, dlatego w 2011 r. podstawą do obliczenia wysokości odpisów na ZFŚS była kwota 2917,14 zł. W 2012 r. pracodawcy będą dokonywać odpisów w takiej samej wysokości, jak w 2011 roku.

### 5.1.1. Zmiana zasad naliczania odpisów w 2012 roku

W związku ze zmianą ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej na 2012 rok nastąpiła zmiana zasad naliczania odpisów w 2012 roku. W tym roku pracodawcy będą dokonywać odpisów w takiej samej wysokości, jak w 2011 roku. Podstawą do ich obliczenia jest kwota 2917,14 zł (wysokość średniej płacy za drugie półrocze 2010 r.). Pozostawienie odpisów na ZFŚS na poziomie z zeszłego roku jest efektem nowelizacji do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z nowym art. 5a w 2012 r. przez przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej należy rozumieć przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2010 r. ogłoszone przez prezesa GUS.

### 5.1.2. Ustawowe wskaźniki odpisu na ZFŚS

Jak wskazuje art. 5 ust. 1 ustawy o ZFŚS, fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Procentowa wysokość odpisu podstawowego wynosi:

- na jednego pracownika – 37,5 proc. podstawy naliczania,
- na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych (50 proc. podstawy naliczania),
- na jednego młodocianego: w pierwszym roku nauki – 5 proc., w drugim roku nauki – 16 proc., w trzecim roku nauki – 7 proc.

Może się tak zdarzyć, że w jednym zakładzie pracy będą dokonywane wszystkie trzy wymienione wyżej odpisy podstawowe, o ile będą w nim zatrudnieni pracownicy zatrudnieni w normalnych warunkach, w szczególnych warunkach lub wykonujący pracę o szczególnym charakterze, a także pracownicy młodociani. Jednak wyliczenia wysokości odpisu podstawowego na ZFŚS na dany rok powinno się dokonywać osobno dla każdej grupy pracowników. Po podsumowaniu wszystkich odpisów naliczanych na poszczególne kategorie zatrudnionych otrzymamy odpis podstawowy, który podlega odprowadzeniu na konto ZFŚS.

Warto pamiętać, że pracodawca nienależący do sfery budżetowej i zatrudniający na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty może dowolnie ukształtować wysokość odpisu na fundusz przy zachowaniu obowiązków formalnych i proceduralnych.

## 5. Finansowanie ZFŚS

### 5.1.3. Wysokość odpisów podstawowych w 2012 r.

Wysokość podstawowych odpisów na ZFŚS w 2012 r. przedstawia poniższa tabela.

Komu	Podstawa wyliczenia odpisu	Kwota
na jednego zatrudnionego	37,5 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia	1093,93 zł (2917,14 zł x 37,5 proc.)
na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych	50 proc. podstawy naliczania	1458,57 zł (2917,14 zł x 50 proc.)
na jednego pracownika młodocianego	w pierwszym roku nauki – 5 proc. podstawy naliczania	145,86 zł (2917,14 zł x 5 proc.)
	w drugim roku nauki – 6 proc. podstawy naliczania	175,03 zł (2917,14 zł x 6 proc.)
	w trzecim roku nauki – 7 proc. podstawy naliczania	204,20 zł (2917,14 zł x 7 proc.)

### 5.1.4. Odpis na jednego zatrudnionego

Odpis podstawowy na pracowników zatrudnionych w normalnych warunkach wynosi 37,5 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Wyjątkowo w 2012 r. podstawa naliczenia pozostała bez zmian i wynosi 2917,14 zł. Dlatego odpis ten wynosi podobnie jak w zeszłym roku 1093,93 zł.

### 5.1.5. Prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze

Wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze wynosi 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. W 2012 r. podstawa naliczenia pozostała niezmienną i odpis ten wynosi tyle samo, ile w 2011 r., czyli 1458,57 zł.

#### **PRZYKŁAD**

W jakiej wysokości stosować wskaźnik przy naliczaniu odpisu podstawowego na ZFŚS na pracownika zatrudnionego w szczególnych warunkach, który obecnie przebywa na urlopie wychowawczym?

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Okres urlopu wychowawczego nie jest okresem wykonywania pracy, tym bardziej pracy w szczególnych warunkach, tak więc nie może być zaliczany do okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach w celu ustalania uprawnienia do wcześniejszej emerytury w rozumieniu przepisów emerytalnych. Dlatego, moim zdaniem, do pracownika zatrudnionego przy pracach szczególnie uciążliwych, który przebywa na urlopie wychowawczym, należy stosować wskaźnik 37,5 proc.

15 stycznia 2009 r. wprowadzono zmianę w ustawie o ZFŚS dotyczącą wyliczenia odpisu. Od tej daty wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych (przed zmianą przepisów zatrudnionego w szczególnie uciążliwych warunkach pracy) – wynosi 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego.

Na podstawie przepisów ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (dalej ustawa o emeryturach pomostowych) należy ustalić, kto jest pracownikiem zatrudnionym w szczególnych warunkach lub wykonującym prace o szczególnym charakterze. Pomoże nam w tym art. 3 ustawy o emeryturach pomostowych, który zawiera definicję prac w szczególnych warunkach. Zgodnie z tym przepisem prace w szczególnych warunkach, to „prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska pracy, determinowanych siłami natury lub procesami technologicznymi, które mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości, ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku. Wykaz tych prac w szczególnych warunkach określa załącznik nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych”.

<b>Wykaz prac w szczególnych warunkach - załącznik nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych</b>	
Lp.	Rodzaj prac
1	2
1	Prace bezpośrednio przy przeróbce mechanicznej węgla oraz rud metali lub ich wzbogacaniu.
2	Prace udostępniające lub eksploatacyjne związane z urabianiem minerałów skalnych.
3	Prace pod ziemią bezpośrednio przy drążeniu tuneli w górotworze.
4	Prace bezpośrednio przy zalewaniu form odlewniczych, transportowaniu naczyń odlewniczych z płynnym, rozgrzanym materiałem (żeliwo, staliwo, metale nieżelazne i ich stopy).
5	Prace bezpośrednio przy ręcznej obróbce wykańczającej odlewy: usuwanie elementów układu wlewowego, ścinanie, szlifowanie powierzchni odlewów oraz ich malowanie na gorąco.

## 5. Finansowanie ZFŚS

6	Prace bezpośrednio przy obsłudze wielkich pieców oraz pieców stalowniczych lub odlewniczych.
7	Prace murarskie bezpośrednio w piecach hutniczych, odlewniczych, bateriach koksowniczych oraz w piecach do produkcji materiałów ceramicznych.
8	Prace bezpośrednio przy ręcznym zestawianiu surowców lub ręcznym formowaniu wyrobów szklanych w hutnictwie szkła.
9	Prace bezpośrednio przy kuciu ręcznym w kuźniach.
10	Prace bezpośrednio przy obsłudze agregatów i urządzeń do produkcji metali nieżelaznych.
11	Prace bezpośrednio przy obsłudze ciągów walcowniczych: przygotowanie, dozowanie pracy walców lub samotoków, ingerencja przy wypadaniu i zaklinowaniu materiałów.
12	Prace przy obsłudze dźwignic bezpośrednio przy wytapianiu surówki, stopów żelaza lub metali nieżelaznych.
13	Prace bezpośrednio przy produkcji koksu w bateriach koksowniczych.
14	Prace bezpośrednio przy wypychaniu koksu z baterii koksowniczych, gaszeniu lub sortowaniu koksu.
15	Prace bezpośrednio przy produkcji materiałów formierskich lub izolacyjno-egzotermicznych używanych w odlewnictwie i hutnictwie.
16	Prace bezpośrednio przy ręcznym załadunku lub wyładunku pieców komorowych wyrobami ogniotrwałymi.
17	Prace bezpośrednio przy ręcznym załadunku lub rozładunku gorących wyrobów ceramicznych.
18	Prace bezpośrednio przy formowaniu wyrobów ogniotrwałych wielkogabarytowych przy użyciu ręcznych narzędzi wibracyjnych.
19	Prace przy ręcznym formowaniu, odlewaniu, czyszczeniu lub szklwieniu wyrobów ceramicznych.
20	Prace nurka lub kesoniarza, prace w komorach hiperbarycznych.
21	Prace fizyczne ciężkie bezpośrednio przy przeładunku w ładowniach statku.
22	Prace rybaków morskich.
23	Prace na statkach żeglugi morskiej.
24	Prace na morskich platformach wiertniczych.
25	Prace w powietrzu wykonywane na statkach powietrznych przez personel pokładowy.
26	Prace bezpośrednio przy obsłudze urządzeń wiertniczych i wydobywczych przy poszukiwaniu złóż ropy naftowej lub gazu ziemnego.
27	Prace bezpośrednio przy obróbce odwiertów w górnictwie otworowym: ropy naftowej lub gazu ziemnego.
28	Prace bezpośrednio przy spawaniu łukowym lub cięciu termicznym w pomieszczeniach o bardzo małej kubaturze, z utrudnioną wentylacją (podwójne dna statków, zbiorniki, rury itp.).
29	Prace bezpośrednio przy malowaniu, nitowaniu lub montowaniu elementów wyposażenia w pomieszczeniach o bardzo małej kubaturze z utrudnioną wentylacją (podwójne dna statków, zbiorniki, rury itp.).

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

30	Prace wewnątrz cystern, kotłów, a także zbiorników o bardzo małej kubaturze po substancjach niebezpiecznych.
31	Prace przy ręcznym układaniu na gorąco nawierzchni z mieszanek mineralno-bitumicznych.
32	Prace bezpośrednio przy przetwórstwie materiałów zawierających azbest lub prace rozbiórkowe związane z ich usuwaniem.
33	Prace garbarskie bezpośrednio przy obróbce mokrych skór.
34	Prace bezpośrednio przy zrywce lub ręcznej ścinie drzew przenośną pilarką z piłą łańcuchową.
35	Prace w pomieszczeniach o narzuconej technologii temperaturze powietrza poniżej 0°C.
36	Prace fizyczne ciężkie w podziemnych kanałach ściekowych.
37	Prace tancerzy zawodowych związane z bardzo ciężkim wysiłkiem fizycznym.
38	Prace przy wywozie nieczystości stałych i płynnych oraz prace na wysypiskach i wylewiskach nieczystości związane z bardzo ciężkim wysiłkiem fizycznym.
39	Prace przy kuciu ręcznym w kuźniach przemysłowych oraz obsłudze młotów mechanicznych.
40	Prace przy produkcji węglików spiekanych, elektrod, rud i walczków oraz żelazostopów.

Za pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach uważa się:

- pracowników wykonujących po dniu wejścia w życie ustawy, w pełnym wymiarze czasu pracy, prace, o których mowa wyżej,
- ubezpieczonych z tytułu działalności twórczej lub artystycznej tancerzy zawodowych, wykonujących po dniu wejścia w życie ustawy prace związane z bardzo ciężkim wysiłkiem fizycznym.

Za pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze uważa się również osoby wykonujące przed dniem wejścia w życie ustawy prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Czynniki ryzyka są związane z rodzajami prac wskazanymi w tabeli.

Natomiast prace o szczególnym charakterze to prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej związanego z procesem starzenia się. Wykaz prac o szczególnym charakterze określa załącznik nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych.

## 5. Finansowanie ZFŚS

<b>Wykaz prac o szczególnym charakterze załącznik nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych</b>	
Lp.	Rodzaj prac
1	2
1	Prace pilotów statków powietrznych (pilot, instruktor).
2	Prace kontrolerów ruchu lotniczego.
3	Prace mechaników lotniczych związane z bezpośrednią obsługą potwierdzającą bezpieczeństwo statków powietrznych na płycie lotniska.
4	Prace nawigatorów na statkach morskich oraz pilotów morskich.
5	Prace maszynistów pojazdów trakcyjnych (maszynista pojazdów trakcyjnych, maszynista instruktor, maszynista zakładowy, maszynista wieloczynnościowych i ciężkich maszyn do kolejowych robót budowlanych i kolejowej sieci trakcyjnej, kierowca lokomotywy spalinowej o mocy do 300 KM, pomocnik maszynisty pojazdów trakcyjnych) i kierowników pociągów.
6	Prace bezpośrednio przy ustawianiu drogi przebiegu pociągów i pojazdów metra (dyżurny ruchu, nastawniczy, manewrowy, ustawiacz, zwrotniczy, rewident taboru bezpośrednio potwierdzający bezpieczeństwo pociągu, dyspozytor ruchu metra, dyżurny ruchu i stacji metra).
7	Prace funkcjonariuszy straży ochrony kolei.
8	Prace kierowców autobusów, trolejbusów oraz motorniczych tramwajów w transporcie publicznym.
9	Prace kierowców pojazdów uprzywilejowanych.
10	Prace kierowców pojazdów przewożących towary niebezpieczne wymagające oznakowania pojazdu tablicą ostrzegawczą barwy pomarańczowej, zgodnie z przepisami Umowy europejskiej dotyczącej międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR), sporządzonej w Genewie 30 września 1957 r.
11	Prace operatorów reaktorów jądrowych.
12	Prace operatorów żurawi wieżowych, do obsługi których są wymagane uprawnienia kategorii IŻ lub równorzędne oraz dźwignic portowych lub stoczniowych.
13	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technologicznymi mogącymi stwarzać zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej ze skutkami dla bezpieczeństwa publicznego.
14	Prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego.
15	Prace bezpośrednio przy produkcji materiałów wybuchowych, środków strzałowych, wyrobów pirotechnicznych oraz ich konfekcjonowaniu.
16	Prace bezpośrednio przy sterowaniu blokami energetycznymi wytwarzającymi energię elektryczną lub ciepłą.
17	Prace elektromonterów bezpośrednio przy usuwaniu awarii oraz eksploatacji napowietrznych sieci elektroenergetycznych w warunkach prac pod napięciem.
18	Prace członków zespołów ratownictwa medycznego.
19	Prace członków zawodowych ekip ratownictwa (chemicznego, górskiego, morskiego, górnictwa otworowego).

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

20	Prace pracowników jednostek ochrony przeciwpożarowej, o których mowa w art. 15 pkt 1a-5 i 8 ustawy z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej, uczestniczących bezpośrednio w akcjach ratowniczych.
21	Prace nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, ośrodkach szkolno-wychowawczych, schroniskach dla nieletnich oraz zakładach poprawczych, zgodnie z przepisami ustawy z 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich.
22	Prace personelu sprawującego opiekę nad mieszkańcami domów pomocy społecznej dla przewlekle psychicznie chorych, niepełnosprawnych intelektualnie dzieci i młodzieży lub dorosłych, zgodnie z przepisami ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.
23	Prace personelu medycznego oddziałów psychiatrycznych i leczenia uzależnień w bezpośrednim kontakcie z pacjentami, zgodnie z przepisami ustawy z 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego.
24	Prace personelu medycznego w zespołach operacyjnych dyscyplin zabiegowych i anestezjologii w warunkach ostrego dyżuru.

Za pracowników wykonujących prace o szczególnym charakterze uważa się pracowników wykonujących po dniu wejścia w życie ustawy – w pełnym wymiarze czasu pracy – prace, o których mowa wyżej.

Jak wskazuje art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych, płatnik składek ma obowiązek prowadzić ewidencję pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, z których jest przewidziany obowiązek opłacania składek na fundusz emerytur pomostowych. Dlatego to właśnie wpis do ewidencji będzie dawał podstawy do naliczenia odpisu w wysokości 50 proc. podstawy naliczania. Wyjątkiem są pracownicy, którzy wykonują prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, ale urodzili się przed 1 stycznia 1949 r. Nalicza się na nich odpis, mimo że nie są umieszczeni w ewidencji i nie odprowadza się od nich składek na fundusz emerytur pomostowych.

### PRZYKŁAD

W naszym zakładzie jest zatrudnionych 23 pracowników. Dwóch z nich jest zatrudnionych przez pół roku w szczególnych warunkach. W jakiej wysokości powinniśmy naliczyć odpisy na ZFŚS?

W przypadku pracownika, który przez część roku wykonywał prace w warunkach szczególnych, odpis na ZFŚS powinien być naliczony osobno dla okresu, kiedy:

- świadczył pracę w warunkach szczególnych,
- pracował w warunkach normalnych.

Przy ustaleniu rocznego odpisu na ZFŚS należy postępować następująco:

Po pierwsze, należy ustalić planowany średni stan zatrudnienia:

- pracownicy zatrudnieni w normalnych warunkach: 23 zatrudnionych przez 6 miesięcy i 21 zatrudnionych przez 6 miesięcy

23 prac. x 6 mies. + 21 prac. x 6 mies. = 264 etaty : 12 mies. = 22 etaty



## 5. Finansowanie ZFŚS

- pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach: 2 pracowników zatrudnionych przez 6 miesięcy

(6 mies. x 2 etaty + 6 mies. x 0 etatów) : 12 mies. = 1 etat.

Po drugie, trzeba policzyć obowiązkowy odpis na podstawie planowanego poziomu zatrudnienia:

- pracownicy zatrudnieni w normalnych warunkach: 22 etaty x 1093,93 zł = 24 066,46 zł,

- pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach: 1 etat x 1458,57 zł = 1458,57 zł

Całoroczny odpis podstawowy wynosi: 24 066,46 zł + 1458,57 zł = 25 525,03 zł.

### 5.1.6. Młodociani

Pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18. roku życia (art. 190 k.p.). Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony przez pracodawcę tylko w celu przygotowania zawodowego. Warunki takiego zatrudnienia określa rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. nr 60, poz. 278).

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może odbywać się przez:

- naukę zawodu,
- przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na zasadach ustalonych w odrębnych przepisach, oraz doksztalcanie teoretyczne. Natomiast przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze robotnika przyuczonego i może dotyczyć prac, których rodzaj nie wymaga odbycia nauki zawodu. Zgodnie z par. 3 rozporządzenia na pracodawcy ciąży obowiązek zawarcia z młodocianym pisemnej umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, stosownie do przepisów art. 195 k.p.

Pracownicy młodociani, na których w szczególny sposób dokonuje się odpisu na ZFŚS, to młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego, na co wskazuje różnicowanie wysokości odpisu w zależności od roku nauki. Wysokość podstawowych odpisów na ZFŚS na jednego pracownika młodocianego wynosi:

- w pierwszym roku nauki – 5 proc. podstawy naliczania,
- w drugim roku nauki – 6 proc. podstawy naliczania,
- w trzecim roku nauki – 7 proc. podstawy naliczania.

Podstawa naliczania to zazwyczaj przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Wyjątkowo w 2012 r. podstawa naliczenia pozostała bez zmian i wynosi 2917,14 zł. W związku z tym odpis na pracowników młodocianych wynosi tyle samo, co w 2011 r., tj. 145,86 zł w pierwszym roku nauki, 175,03 zł w drugim roku nauki i 204,20 zł w trzecim roku nauki.

Przy liczeniu odpisu podstawowego na pracowników młodocianych nie ma znaczenia ich przeciętna liczba, ponieważ odpis nalicza się odrębnie na każdego z nich.

Wysokość odpisów jest różna w zależności od roku nauki. Pracowników młodocianych nie wliczamy także do średniego zatrudnienia dla całego roku, tak więc ich liczba nie wpływa na obowiązek tworzenia funduszu.

Pracodawcy muszą pamiętać, że zatrudnianie pracowników młodocianych jest możliwe w celu przygotowania zawodowego albo w ramach normalnego stosunku pracy (z zastrzeżeniem jednak, że młodociany, który nie posiada kwalifikacji zawodowych, może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego). Pracowników młodocianych zatrudnianych przez pracodawców na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego nie uwzględnia się w przeciętnej liczbie zatrudnionych, stanowiącej podstawę naliczania odpisu na Fundusz<sup>5</sup>. Natomiast młodocianych zatrudnionych w ramach normalnego stosunku pracy należy wliczać do stanu zatrudnienia, od którego zależy odpis na ZFŚS w zwykłej wysokości (1093,93 zł – w 2012 r.)

## 5.2. Dobrowolne odpisy dodatkowe

Ustawa o ZFŚS umożliwia pracodawcy – o ile ma odpowiednie środki – przekazywanie na ZFŚS dobrowolnych kwot zwiększeń w stosunku do określonych grup pracowników.

Wysokość odpisu podstawowego 37,5 proc. może być zwiększona o 6,25 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego (czyli do 43,75 proc. podstawy wymiaru) na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności (art. 5 ust. 4 ustawy). Natomiast pracodawcy sprawujący opiekę socjalną nad emerytami i rencistami, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy, mogą zwiększyć fundusz o 6,25 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na każdego emeryta i rencistę uprawnionego do tej opieki. Zwiększenia te mają charakter dobrowolny.

Ponadto od 4 kwietnia 2011 r. nastąpiła zmiana w ustawie o ZFŚS. Zgodnie z nowo wprowadzonym ust. 5a do art. 5 pracodawcy, którzy utworzyli zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczą na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 pkt proc. tego odpisu, mogą zwiększyć fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5 proc., o ile przeznaczą całość tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego.

### 5.2.1. Osoba ze stopniem niepełnosprawności

Zgodnie z art. 5 ust. 4 ustawy o ZFŚS, wysokość odpisu podstawowego 37,5 proc. może być zwiększona o 6,25 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności.

<sup>5</sup> Stefaniak J., *Odpowiedzi na pytania dotyczące zakładowej działalności socjalnej*, Sł. Pracow. 2001/10/24, źródło LEX.

## 5. Finansowanie ZFŚS

W takiej sytuacji postępowanie jest następujące:

- pracodawca obligatoryjnie dokonuje odpisu w wysokości podstawowej (37,5 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia – 1093,93 zł) ze względu na fakt, że jest to pracownik,
- dodatkowo pracodawca może też zwiększyć odpis o 6,25 proc. przeciętnego wynagrodzenia – 182,32 zł.

Jeśli będzie dokonane fakultatywne zwiększenie, to liczy się ono łącznie z obowiązkowym odpisem podstawowym – 1276,25. Zwiększenia odpisu na niepełnosprawnego pracownika można dokonać tylko wtedy, gdy w dniu przekazywania środków na wyodrębniony rachunek ZFŚS nadal legitymuje się on znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydawane jest przez zespoły orzekające o niepełnosprawności (art. 6 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych – Dz.U. z 2011 r. nr 127, poz. 721 z późn. zm.). W ustawie tej ustalono trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany, lekki. Zatrudnianie osób o lekkim stopniu niepełnosprawności nie uprawnia do naliczenia zwiększonych odpisów. Można je naliczyć dla osób o co najmniej umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Odpis można też naliczyć na osoby posiadające orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o:

- całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. nr 153, poz. 1227 z późn. zm.) i niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 (które zgodnie z art. 5 pkt 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności),
- niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (traktowane na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności – art. 5 pkt 1a ustawy o rehabilitacji zawodowej),
- całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (traktowane na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – art. 5 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej).

### 5.2.2. Emeryt i rencista

Pracodawcy sprawujący opiekę socjalną nad emerytami i rencistami, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy, mogą zwiększyć fundusz o 6,25 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na każdego emeryta i rencistę uprawnionego do tej opieki. Ponieważ w 2012 r. podstawą do obliczenia wysokości odpisów na ZFŚS jest 2917,14 zł, to zwiększenie na każdego emeryta i rencistę wynosi 182,32 zł (6,25 proc. podstawy). Zwiększenia te mają charakter dobrowolny.

Zwiększenie odpisu nalicza się na podstawie imiennego wykazu emerytów i rencistów. Przy obliczaniu uwzględnia się wszystkich emerytów i rencistów – byłych pra-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

owników zakładu, którzy są uprawnieni do korzystania z ZFŚS, i nad którymi pracodawca sprawuje socjalną opiekę.

### Odpowiedź eksperta

***W naszym zakładzie objętych opieką jest 8 emerytów. Czy prawidłowe będzie zwiększenie odpisu podstawowego o 6,25 proc. na każdego z nich? Czy dobrze policzymy, jeśli łącznie dodamy odpis podstawowy i kwotę zwiększenia - 1276,25 zł x 8 = 10 210 zł?***

*NIE. Pomylili Państwo zwiększenie funduszu na każdego emeryta i rencistę uprawnionego do tej opieki ze zwiększeniem odpisu na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności.*

*Emeryci i renciści nie mają statusu pracowników. Odpis podstawowy naliczany jest tylko na osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy. Dlatego pracodawca może zwiększyć fundusz na emerytów i rencistów o 6,25 proc. podstawy, ale nie uwzględnia przy tym odpisu podstawowego.*

*Prawidłowe wyliczenia w tym przypadku, to: 182,32 zł x 8 = 1458,56 zł. O tyle można zwiększyć fundusz.*

W pojęciu emerytury mieści się każdy jej rodzaj, tj.:

- emerytura przyznana na zasadach powszechnych po uzyskaniu normalnego wieku emerytalnego,
- tzw. emerytura wcześniejsza w niższym wieku emerytalnym,
- emerytura pomostowa.

Z kolei rencistą jest osoba pobierająca rentę stałą, okresową w rozumieniu przepisów art. 57 ustawy o emeryturach i rentach.

Ustawa o ZFŚS nie podaje, na jaki dzień (termin) należy podać liczbę emerytów i rencistów, która jest podstawą do obliczenia zwiększenia. Warto też pamiętać, że jeśli emeryt ponownie podejmuje pracę, to świadczenia z ZFŚS przysługują mu dlatego, że jest pracownikiem, a nie dlatego, że jest emerytem. Sąd Najwyższy w uchwale z 15 listopada 1991 r. (sygn. akt I PZP 56/91) orzekł, iż zatrudnieni emeryci korzystają z funduszu jako pracownicy. Biorąc pod uwagę wskazaną uchwałę, pracodawca w takiej sytuacji powinien naliczać wyłącznie odpis podstawowy, bez fakultatywnego zwiększenia.

### ORZECZNICTWO

Osoba, która uprzednio przeszła na wcześniejszą emeryturę i podjęła w nowym zakładzie pracy zatrudnienie przy zawieszeniu wypłaty emerytury, a następnie po rozwiązaniu stosunku pracy ponownie pobiera emeryturę, jest w rozumieniu art. 3 ust. 2 pkt 6 ustawy z 24 października 1986 r. o zakładowych funduszach socjalnym i mieszkaniowym w jednostkach gospodarki społecznej (tekst jedn.: Dz.U. z 1990 r. nr 58, poz. 343) „emerytem – byłym pracownikiem” tego ostatniego zakładu pracy.

Uchwała SN z 15 listopada 1991 r., sygn. akt I PZP 56/91, OSNC 1992/4/63

## 5. Finansowanie ZFŚS

### 5.2.3. Żłobki i kluby dziecięce

Artykuł 67 pkt 3 ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. nr 45, poz. 235 z późn. zm.; dalej ustawa żłobkowa) wprowadził zasadę, że jeżeli pracodawca przeznaczą kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego z odpisu podstawowego naliczanego za każdego pracownika zatrudnionego na pełen etat na założenie żłobka lub klubu dziecięcego, to będzie też mógł zwiększyć fundusz o 7,5 proc. Może to mieć miejsce pod warunkiem, że zwiększenie będzie przeznaczony w całości na założenie żłobka. Odpis podstawowy, który wynosi 37,5 proc. przeciętnej płacy, wynosi w tym roku 1093,93 zł. Ustawa żłobkowa weszła w życie 4 kwietnia 2011 r.

#### WAŻNE

Podwyższenia odpisu pracodawca może dokonać, pod warunkiem że:

- utworzy zakładowy żłobek lub klub dziecięcy,
  - na założenie placówki przeznaczy kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego z odpisu podstawowego naliczanego za każdego pracownika,
  - całą kwotę zwiększenia przeznaczy na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego.
- Zwiększenie ZFŚS przysługujące z tytułu utworzenia żłobka nalicza się w jednakowej wysokości na każdą zatrudnioną osobę (nieprzeliczoną na pełne etaty). Nie mają przy tym znaczenia warunki zatrudnienia ani stopień niepełnosprawności pracownika.

Pracodawca będzie też mógł wysokość odpisu oraz dokonany zwiększenia na żłobek zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu. Warto dodać, że ustawa żłobkowa wprowadza w podatku dochodowym od osób fizycznych zwolnienie z opodatkowania świadczeń, które są związane z pobytem dzieci osób uprawnionych w żłobkach lub klubach dziecięcych założonych i finansowanych z ZFŚS.

#### Stanowisko resortu

„W sprawie stosowania przepisu art. 5 ust. 5a ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.), informujemy:

Wymieniony przepis został wprowadzony w wyniku nowelizacji ustawy o ZFŚS, dokonanej na podstawie art. 67 pkt 3 ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. nr 45, poz. 235). Zdaniem MPiPS analiza brzmienia powołanych przepisów przemawia za przyjęciem poglądu, iż podstawę ustalenia wartości 7,5 proc. środków przeznaczonych na utworzenie zakładowego żłobka lub klubu dziecięcego należałoby odnosić do kwoty odpisu podstawowego, zdefiniowanego w art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS, czyli z uwzględnieniem zasad obliczania tego odpisu zawartych w art. 4, w art. 5 i w art. 6 tej ustawy. Oznacza to, że wskaźnik 7,5 proc. byłby odnoszony do kwoty odpisu podstawowego naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych ustalonej na podstawie rozporządzenia MPiPS z 9 marca 2009 r. (Dz.U. nr 43, poz. 349). Natomiast wartość możliwego zwiększenia funduszu z tytułu przeznaczenia 7,5 proc. odpisu podstawowego na utworzenie żłobka lub klubu dziecięcego jest sprecyzowana w art. 5 ust. 5a ustawy o zakładowym fundu-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

szu świadczeń socjalnych i wynosi 7,5 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 5 ust. 2 ustawy o ZFŚS”.

Odpowiedź Biura Prasowego MPiPS z 13 maja 2011 roku dla redakcji „Gazety Prawnej”

### 5.2.4. Zwiększenia nieobowiązujące

Z dniem 1 stycznia 2003 r. zostały uchylone ustępy 3a i 3b w art. 5 ustawy o ZFŚS. Dotyczyły one zwiększonego odpisu na wszystkich pracowników zatrudnionych na obszarze, na którym występują szkodliwe uciążliwości dla środowiska. Określała je Rada Ministrów w drodze rozporządzenia.

### 5.2.5. Porównanie odpisów na ZFŚS w poszczególnych latach

Wysokość odpisów na ZFŚS od 2008 r. systematycznie rosła. W 2012 r. wysokość pozostała na takim samym poziomie, jak w ubiegłym roku.

Porównanie odpisów na ZFŚS w latach 2008 – 2012				
	2008 r.	2009 r.	2010 r.	2011 r. i 2012 r.
Podstawa naliczania do obliczenia wysokości odpisów na ZFŚS	2417,63 zł	2666,77 zł	2794,25 zł	2917,14 zł
Wysokość odpisów	Kwota			
Na jednego pracownika – 37,5%	906,61 zł	1000,04 zł	1047,84 zł	1093,93 zł
W 2008 r. na jednego pracownika zatrudnionego w szczególnie uciążliwych warunkach pracy – 50%	1208,82 zł			
W 2009 r. na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych – 50%		1333,39 zł	1397,13 zł	1458,57 zł
Na jednego młodocianego: w pierwszym roku nauki – 5%	120,88 zł	133,34 zł	139,71 zł	145,86 zł
w drugim roku nauki – 6%	145,06 zł	160,01 zł	167,66 zł	175,03 zł
w trzecim roku nauki – 7%	169,23 zł	186,67 zł	195,60 zł	204,20 zł
Na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, wysokość odpisu na te osoby może wynieść 43,75% podstawy wymiaru	1057,71 zł	1166,71 zł	1222,48 zł	1276,25 zł

## 5. Finansowanie ZFŚS

Na każdego emeryta i rencistę objętego opieką socjalną zakładu pracy wysokość funduszu może być zwiększona o 6,25%	151,10 zł	166,67 zł	174,64 zł	182,32 zł
Pracodawcy, którzy utworzyli zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczą na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu, mogą zwiększyć fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5 proc., pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego*	X	X	X	218,79 zł
*Wysokość obowiązująca od 4 kwietnia 2011 roku.				

### 5.3. Zwiększenia ZFŚS

Środki ZFŚS, tworzonego z odpisu podstawowego i odpisów dodatkowych, mogą być zwiększane o:

1) wpływy z opłat pobieranych od osób i jednostek organizacyjnych korzystających z działalności socjalnej (chodzi zarówno o wpływy od pracowników korzystających z usług socjalnych, jak i o wpływy za te usługi od osób i jednostek obcych),

2) darowizny oraz zapisy osób fizycznych i prawnych,

3) odsetki od środków funduszu (mogą pochodzić z oprocentowania środków pieniężnych zgromadzonych na rachunku bankowym funduszu oraz z ewentualnych lokat bankowych w ramach tego rachunku, dokonywanych w przypadku wolnych środków, niewykorzystywanych w danym czasie na działalność socjalną),

4) wpływy z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe (ustawa o ZFŚS nie nakłada obowiązku oprocentowania pożyczek mieszkaniowych, decyzję o tym, czy i w jakiej wysokości pożyczki mieszkaniowe będą oprocentowane, podejmuje pracodawca wraz ze związkami zawodowymi, wnosząc stosowne zapisy do regulaminu ZFŚS),

5) wierzytelności likwidowanych zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego,

6) przychody z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nieprzeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych,

7) przychody z tytułu sprzedaży i likwidacji zakładowych domów i lokali mieszkalnych w części nieprzeznaczonej na utrzymanie pozostałych zakładowych zasobów mieszkaniowych,

8) inne środki określone w odrębnych przepisach.

Ponieważ pracodawcy muszą racjonalnie gospodarować majątkiem socjalnym, często decydują się na redukcję posiadanych obiektów socjalnych lub ich restruk-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

turyzację, tzn. sprzedaż, dzierżawę i likwidację środków trwałych służących działalności socjalnej. Przychody uzyskane ze sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych w części nieprzeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych zwiększą fundusz. Pozyskane w ten sposób środki pracodawca może wykorzystać na eksploatację innych, należących do niego, obiektów socjalnych. Przy czym przez „odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych” należy rozumieć modernizację istniejących obiektów oraz budowę lub zakup nowych obiektów socjalnych.

Za przychód ze sprzedaży lub likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej oraz zakładowych domów i lokali mieszkalnych, który zwiększa zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, ustawa o ZFŚS uważa przychód ze sprzedaży lub likwidacji pomniejszony o koszty tej sprzedaży lub likwidacji.

Zwiększenia środków ZFŚS, o których mowa w pkt 6 i 7, nie dotyczą pracodawców postawionych w stan upadłości lub likwidacji, z wyłączeniem przedsiębiorstw państwowych likwidowanych w celu prywatyzacji. Oznacza to, że w przypadku upadłości syndyk, sprzedając środki trwałe służące zakładowej działalności socjalnej, kieruje uzyskany z tego tytułu przychód nie na fundusz, lecz na zwiększenie masy upadłości. Podobnie jest w przypadku likwidacji – likwidator uzyskany przychód przeznacza na zwiększenie masy likwidacyjnej.

### 5.4. Zasady wprowadzania zmian odpisów w trakcie roku kalendarzowego

Ustawa o ZFŚS nie ogranicza w czasie dokonywania zmian w trakcie roku kalendarzowego, nie zabrania ich wprowadzania. Jednak dla przejrzystości regulacji zakładowych i zgodnie z zasadą pewności regulacji prawnych nie poleca się wprowadzania ich w trakcie roku kalendarzowego. Takie zmiany w regulacjach, dotyczące np. zmniejszenia wskaźnika odpisu, najlepiej przygotować w danym roku, a wprowadzić z mocą obowiązującą od 1 stycznia następnego roku.

Warto jednak pamiętać, że zmian mogą dokonywać tylko pracodawcy spoza budżetówki, czyli spółki, przedsiębiorstwa, samodzielne ZOZ-y, spółdzielnie itd. Natomiast pracodawcy ze sfery budżetowej (jednostki budżetowe i samorządowe zakłady budżetowe), którzy muszą tworzyć ZFŚS bez względu na liczbę zatrudnionych, nie mogą wpływać na wysokość odpisu ani odstąpić od obowiązku jego utworzenia. Procedura zmniejszania odpisów na ZFŚS jest taka sama, jak procedura rezygnacji z jego tworzenia. Szczegółowo omówiono ją w rozdziale 2.

Wysokość naliczonych odpisów na ZFŚS pracodawca może korygować w trakcie roku kalendarzowego. Ustawa o ZFŚS nie zawiera bowiem konkretnej daty ich naliczenia. Są w niej zawarte jedynie graniczne terminy przekazania środków pieniężnych. I tak do 31 maja pracodawca ma obowiązek przekazać co najmniej 75 proc. równowartości odpisu za dany rok, a do 30 września powinien odprowadzić pozostałą, brakującą kwotę (pozostałe 25 proc. odpisu).



## 5. Finansowanie ZFŚS

Z kolei 31 grudnia to data ostatecznego ustalenia wysokości odpisu i należnych środków pieniężnych z tego tytułu. Do tego dnia pracodawca musi więc ustalić wykonane średnioroczne zatrudnienie, na podstawie którego jest ustalany odpis oraz wielkość środków pieniężnych z tego tytułu. Przepisy nie wyłączają jednak możliwości przekazania całej wartości odpisu wcześniej, np. wraz z ich naliczeniem.

Konieczne jest za to odróżnienie naliczenia odpisu, jako czynności o charakterze rachunkowym, od przekazania środków pieniężnych na fundusz, czyli czynności o charakterze finansowym. Zgodnie z definicją zawartą w ustawie o ZFŚS odpisem na fundusz jest pieniężna równowartość naliczonego odpisu przekazana na rachunek bankowy, na zasadach i w terminie określonym w tej ustawie.

### Odpowiedź eksperta

***Wpłaciliśmy pierwszą ratę odpisu na konto ZFŚS w maju. Od tego czasu znacząco zmniejszyliśmy stan zatrudnienia. Czy już we wrześniu możemy dokonać korekty, czy musimy czekać do końca roku?***

*Pracodawca może dokonać korekty już we wrześniu, o ile ustali, że naliczone odpisy znacząco odbiegają od realnej sytuacji. Muszą to być istotne zmiany w stanie zatrudnienia, których pracodawca nie mógł przewidzieć na początku roku przy planowaniu odpisów. Jest to bardzo ważne, gdyż wielkość środków pieniężnych ZFŚS, jakimi będzie dysponował pracodawca, zależy od prawidłowego ustalenia odpisów.*

*Wpływa na to ustalenie planowanej przeciętnej liczby zatrudnionych w danym roku, a skorygowanej w końcu roku do faktycznego stanu zatrudnienia. Tak więc odpis ustalony na początku roku jest wstępnym, szacunkowym wyliczeniem, które może ulegać zmianom na przestrzeni roku. Jeśli do 30 września zmiany zatrudnienia, jakie miały miejsce w zakładzie, są na tyle istotne, że blokuje się duże środki na rachunku bankowym ZFŚS, to warto już teraz dokonać korekty. Nie można wykorzystać na działalność socjalną kwot odpisów przekraczających wysokość ustaloną na podstawie ustawy o ZFŚS.*

### PRZYKŁAD

Firma zatrudnia 34 pracowników i ma ZFŚS. W czerwcu przejęła spółkę, w której nie działa ZFŚS. Zwiększenie zatrudnienia wymaga stosownej korekty przeciętnej liczby zatrudnionych w celu prawidłowego obliczenia wysokości odpisu podstawowego na ZFŚS w 2012 r. Firma ma do wyboru zwiększenie wysokości odpisów na działalność socjalną, np. do 30 września br., czyli przy wpłacie drugiej raty na rachunek ZFŚS, lub przy ostatecznym ustalaniu wartości odpisów na ZFŚS za 2012 r. w końcu roku. Pracownikom przejętej spółki przysługują takie same uprawnienia pracownicze, jakie mają inni pracownicy. Dotyczy to także środków socjalnych. Przejęci pracownicy mają zatem prawo do ubiegania się o świadczenia socjalne według zasad określonych w obowiązującym w firmie regulaminie ZFŚS.

### 5.4.1. Łączenie spółek a korekta

Artykuł 7 ust. 3a ustawy o ZFŚS stosuje się w sytuacji, gdy u pracodawcy przejmującego nie został utworzony fundusz. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca i zakładowa organizacja związkowa (lub przedstawiciel pracowników) zdecydowali, jeśli taka będzie ich wola, w sprawie stosowaniu regulaminu, który obowiązywał u poprzedniego pracodawcy. Ponieważ art. 7 ust. 3a ustawy nie normuje w sposób szczególny kręgu osób uprawnionych do korzystania z pomocy socjalnej finansowanej z tych środków, należy uznać, że będą mogli z niej korzystać wszyscy pracownicy pracodawcy przejmującego, a nie tylko ci, którzy przeszli do pracodawcy w wyniku transferu.

Korektę wysokości odpisu we wrześniu i ustalenie na nowo przeciętnego poziomu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym, z uwzględnieniem pracowników przejętej spółki, należy przeprowadzić w następujący sposób. Po pierwsze, trzeba ustalić przeciętną liczbę zatrudnionych w poszczególnych miesiącach z zastosowaniem jednej z trzech metod statystycznych:

- metody średniej arytmetycznej ze stanów dziennych w miesiącu – polega ona na zsumowaniu stanów zatrudnienia z każdego dnia (w przeliczeniu na pełne etaty), a następnie podzieleniu otrzymanej wartości przez liczbę dni miesiąca,
- metody uproszczonej – polegającej na zsumowaniu stanów dziennych w pierwszym i ostatnim dniu miesiąca i podzieleniu ich przez 2,
- metody średniej chronologicznej – polegającej na zsumowaniu połowy stanu zatrudnienia w pierwszym i ostatnim dniu miesiąca i pełnego stanu zatrudnienia w 15. dniu miesiąca oraz podzieleniu otrzymanej wartości przez 2.

Po drugie, trzeba dodać stany zatrudnienia ze wszystkich 12 miesięcy, a później podzielić otrzymaną sumę przez 12. Otrzymany wynik należy zaokrąglić do 2 miejsc po przecinku. Następnie należy go pomnożyć przez wartość odpisu przypadającego na jednego pracownika w 2012 r.

#### PRZYKŁAD

W styczniu 2012 r. spółka I ustaliła, że planowane przeciętne miesięczne zatrudnienie w 2012 r. wyniesie 30 pracowników pracujących w normalnych warunkach w pełnym wymiarze czasu pracy. Kwotę odpisu na ZFŚS firma ustaliła na poziomie 32 817,90 zł (1093,93 zł x 30 pełne etaty). 1 sierpnia br. firma planuje przejąć spółkę II wraz z 10 pełnoetatowymi pracownikami.

Liczba pełnych etatów

Miesiąc	Spółka I	Spółka II
styczeń	30	-
luty	30	-
marzec	30	-
kwiecień	30	-
maj	30	-

## 5. Finansowanie ZFŚS

---

czerwiec	30	-
lipiec	30	-
sierpień	30	10
wrzesień	30	10
październik	30	10
listopad	30	10
grudzień	30	10
Razem	360	50

Suma rocznych etatów wynosi:  $360 + 50 = 410$

Średnia miesięczna liczba pełnych etatów w skali roku 2012:  $410/12 = 34,1666$

Łączny odpis:  $34 \times 1093,93 \text{ zł} = 37\,193,62 \text{ zł}$

Przeciętna liczba zatrudnionych okazała się wyższa od zaplanowanej, spółka I może przy okazji wpłaty drugiej raty odpisów uzupełnić środki na rachunku ZFŚS o kwotę:

$37\,193,62 \text{ zł} - 32\,817,90 \text{ zł} = 4\,375,72 \text{ zł}$

Jeżeli stan zatrudnienia po dokonaniu sierpniowej korekty ulegnie zmianie, to na koniec 2012 r. należy skorygować całoroczny odpis – tym razem na podstawie rzeczywistej przeciętnej liczby zatrudnionych. W tym celu należy porównać faktyczne średnie zatrudnienie w całym roku z zaplanowanym. W przypadku gdy średnia rzeczywista liczba zatrudnionych będzie wyższa od zaplanowanej, firma musi w terminie do 31 grudnia br. przekazać na konto ZFŚS dodatkowe środki. Jeżeli zaś będzie miała miejsce odwrotna sytuacja, to należy wycofać kwotę nadwyżki z rachunku ZFŚS i przekazać na bieżący rachunek zakładu.

### 5.5. Upadłość likwidacyjna a odpis

W piśmiennictwie dotyczącym praktyki stosowania przepisów ustawy o funduszu, w tym w upadłości, można dostrzec zgodne stanowiska o obowiązku dokonywania odpisów na fundusz po ogłoszeniu upadłości. Kwestia ta była wielokrotnie poruszana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W tezie wyroku z 2 września 1999 r. (sygn. akt. I PKN 242/99, PPIPS 2001/1/27) stwierdzono, że „ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa nie powoduje likwidacji działającego w tym przedsiębiorstwie zakładowego funduszu socjalnego. Fundusze zakładowe tworzone są bowiem przez pracodawców stanowiących jednostki organizacyjne określone w art. 3 kodeksu pracy”.

W stosunku do pracodawców postawionych w stan upadłości przyjęto tylko ograniczenia dotyczące zwiększeń środków funduszu (art. 7 ust. 2 ustawy o ZFŚS). W uzasadnieniu wyroku z 6 sierpnia 1998 r. (sygn. akt I PKN 247/98, OSNP 1999/17/544) SN pośrednio wskazał, że ogłoszenie upadłości nie wyłącza działania przepisów ustawy o funduszu świadczeń socjalnych: „Jako wątpliwą należało uznać interpretację art. 22 par. 1 prawa upadłościowego, który stanowi, że mienie przeznaczone na pomoc dla pracowników upadłego i ich rodzin, jeżeli jest rachunkowo i gospodarczo wyodrębnione, nie wchodzi w skład masy upadłości, ustanawia-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

jąc obowiązek sędziego-komisarza jego oznaczenia. Nie może być wątpliwości, że środki funduszu socjalnego stanowią takie mienie. Kontrowersyjny jest pogląd, że z masy upadłości podlegają wyłączeniu jedynie środki funduszu socjalnego, które zostały zgromadzone na odrębnym koncie i fizycznie istnieją. Tymczasem podaje się, że wystarczy rachunkowe określenie w bilansie mienia przeznaczonego na pomoc dla pracowników upadłego i ich rodzin, a gospodarcze wyodrębnienie mienia oznacza, aby nie było ono wykazywane jako mienie upadłego (por. K. Piasecki, *Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym. Komentarz* – Bydgoszcz 1992, s. 47). Wydaje się, że takie okoliczności występują w sprawie, w której w sporządzonych bilansach pracodawcy kwoty należne funduszowi były naliczane i przez to wykazywane jako mienie tego funduszu, które powinno być jedynie administrowane przez pracodawcę zgodnie z przepisami ustawy i nie podlega egzekucji, z wyjątkiem przypadków, gdy egzekucja jest prowadzona w związku z zobowiązaniami funduszu (art. 10 i 12 ust. 2 ustawy o funduszu socjalnym). Zresztą warto zauważyć, że roszczenie o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy dotyczy z istoty rzeczy mienia, które już fizycznie nie istnieje.

W tym zakresie można widzieć zbieżność celów reguł wynikających z art. 22 prawa upadłościowego i art. 12 ust. 2 ustawy o funduszu socjalnym, zwłaszcza że ogłoszenie upadłości nie wyłącza działania przepisów ustawy o funduszu socjalnym, którego środki powinny być przeznaczone na finansowanie działalności socjalnej organizowanej wyłącznie na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu, którymi są nie tylko pracownicy i ich rodziny, ale również emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym zakładowy regulamin korzystania z usług lub świadczeń z tego tytułu takie prawo przyznaje (art. 1 ust. 1 w związku z art. 2 ust. 5 ustawy). Z tych przyczyn, jako oczywiście chybione, Sąd Najwyższy uznał twierdzenia skarżącego, jakoby ogłoszenie upadłości pracodawcy mogło prowadzić do unicestwienia celu, któremu powinny służyć środki zakładowego funduszu socjalnego.

Nieoznaczenie przez sędziego-komisarza środków zakładowego funduszu socjalnego, jako nie wchodzących w skład masy upadłości, w trybie art. 22 par. 1 prawa upadłościowego, może sprawić, że niekwestionowane co zasady i wysokości środki tego funduszu zostaną przeznaczone na zaspokojenie uznanych innych wierzytelności upadłego, co w istocie rzeczy mogłoby przekreślić ustawowy zakaz prowadzenia egzekucji ze środków funduszu na cele niezwiązane z jego zobowiązaniami (art. 12 ust. 2 ustawy o funduszu socjalnym).

Gdyby nawet przyjąć, że nie istnieje żadne mienie funduszu socjalnego, które sędzia-komisarz mógłby oznaczyć w trybie art. 22 par. 1 prawa upadłościowego, to orzeczenie Sądu Najwyższego otwiera związkom zawodowym drogę żądania uznania zgłoszonej w pozwie wierzytelności funduszu, która co do zasady i wysokości nie była kwestionowana, co wykazały sądy procedujące w niewłaściwym trybie postępowania procesowego. Okoliczności te mogą być przez związki zawodowe wykorzystywane jako argumenty prawne w procedurze upadłościowej, z możliwością

## 5. Finansowanie ZFŚS

wniesienia sprzeciwu od postanowienia odmawiającego uznania tej wierzytelności (art. 162 prawa upadłościowego) oraz zażalenia na ewentualnie niekorzystne postanowienie sądu, w którym toczy się postępowanie upadłościowe (art. 78 prawa upadłościowego)”.

Zgodnie z wyrokiem SN z 4 kwietnia 2008 r. (sygn. akt I PK 243/07, M.P.Pr. 2008/7/380) zaniechanie odpisów na fundusz może wynikać z niezatrudniania pracowników. Stosowania ustawy o ZFŚS nie wyłączają natomiast zmiany dotyczące pracodawcy, a w szczególności jego przekształcenie, likwidacja lub upadłość. „Rozwiązanie problemu wymaga uchwycenia kilku jego aspektów w poszczególnych dziedzinach prawa. Wydzielić należy przede wszystkim prawo pracy i związane z nim świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ustawy o funduszu). Sfera ta została wzmocniona wraz z określonym upodmiotowieniem funduszu (poprzez ustalenie zasad jego tworzenia i wydzielenie na odrębnym rachunku bankowym, niepodleganie egzekucji, ochronę w powództwach o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami lub o przekazanie należnych środków na fundusz). Dla rozpoznawanego sporu istotne jest stwierdzenie powszechnego obowiązku stosowania przez pracodawców (w tym przez syndyka) ustawy o funduszu w przypadku zatrudniania określonej liczby pracowników. Ustawa o funduszu ma charakter powszechny i uniwersalny w swej dziedzinie, gdyż wyłączenie jej stosowania, a ściślej zaniechanie dokonywania odpisów, może wynikać tylko z niezatrudniania pracowników. Tworzenie i funkcjonowanie funduszu jest związane z zatrudnianiem pracowników i wobec tego stosowania ustawy o funduszu nie wyłączają nawet zmiany dotyczące pracodawcy, w szczególności jego przekształcenie, likwidacja czy upadłość. Mimo że świadczenia z funduszu nie mają charakteru roszczeniowego dla pracowników, to jednak według rozwiązań przyjętych w ustawie o funduszu środki funduszu „idą za pracownikami” (art. 23<sup>1</sup> k.p.) w razie przejścia zakładu pracy w całości lub w części do innego pracodawcy (art. 7 ust. 3, 3a – 3d ustawy o funduszu). Nie trzeba szerzej uzasadniać, że właśnie w upadłości – nawet likwidacyjnej – dochodzi nierzadko do przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę. Wszak nawet w upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego jego przedsiębiorstwo może być sprzedane jako całość lub w części, co może być poprzedzone dzierżawą (art. 312, art. 316, art. 318 p.u.n.).

Należy dostrzec, że ustawa o funduszu została wprowadzona w okresie obowiązywania prawa upadłościowego z 1934 r. i nie uwzględniała jego regulacji. Do stanu upadłości pracodawcy odnosi się ona w ten sposób, że wówczas funduszu nie zwiększa się tylko o niektóre przychody (art. 7 ust. 2). Uzasadnia to wniosek, że w upadłości fundusz tworzony jest również przede wszystkim z odpisów podstawowych. W żadnej mierze ustawa o funduszu nie została zmieniona przez ustawę – Prawo upadłościowe i naprawcze z 2003 r. Nie ma kolizji tych regulacji w zakresie rozpoznawanej kwestii odpisów na fundusz po ogłoszeniu upadłości ani nadrzędności prawa upadłościowego wobec ustawy o funduszu. Wymaga to należytego podejścia do art. 64 prawa upadłościowego i naprawczego, który choć ma inne brzmienie, to jednak w utrzymuje sens i cel poprzedniej regulacji z art. 22 prawa

upadłościowego. Zasadniczy dla sprawy wnioszek należy wyrazić w stwierdzeniu, że właśnie ten przepis i jego poprzednik jedynie potwierdzają odrębność i funkcjonowanie funduszu również po ogłoszeniu upadłości. Przecież fundusz nie ma podmiotowości (osobowości) prawnej i jego środki stanowią mienie pracodawcy. Właśnie z konieczności wydzielenia środków funduszu z pozostałego mienia upadłego pracodawcy wynika podstawowa rola przepisu art. 64 p.u.n. Gdyby nie było takiego rozwiązania, to środki funduszu wchodziłyby do masy upadłości. Przepis ten zatem jedynie legitymizuje fundusz. Zgodne jest to z zasadą, że środki funduszu nie podlegają egzekucji (art. 12 ust. 2 ustawy o funduszu). Taka funkcja art. 64 p.u.n. tłumaczy też redakcję tego przepisu. Wszak jego znaczenie odnosi się do chwili upadłości i koniecznego na ten moment wydzielenia środków funduszu z masy upadłości. Uzasadniona jest więc teza, że regulacja ta nie dotyczy funkcjonowania funduszu w upadłości. Nie można stwierdzać, iż jej znaczenie jest większe niż to, czemu służy, czyli bilansowi (inventaryzacji) masy upadłości na dzień upadłości, co ma znaczenie dla wierzycieli i upadłego. Z mocy art. 64 p.u.n. do masy upadłości nie wchodzi mienie w nim wymienione. Brak więc podstaw do przyjęcia, że jest to regulacja nadrzędna czy szczególna wobec ustawy o funduszu. Nie taka jest bowiem jego rola i cel. Poprzestanie na art. 64 p.u.n. byłoby uzasadnione, gdyby syndyk po ogłoszeniu upadłości nie zatrudnił pracowników i prowadził tylko likwidację masy upadłości. Natomiast dalsze zatrudnianie pracowników stanowi podstawę faktyczną i prawną do tworzenia i funkcjonowania funduszu zgodnie z ustawą, co łączy się również z obowiązkiem odpisów. Przepis art. 64 p.u.n. reguluje zatem skutki upadłości nie dla funduszu, lecz tylko dla masy upadłości.

Sytuacja pracowników upadłego nie powinna być gorsza niż sytuacja pracowników przedsiębiorcy, który dobrowolnie likwiduje swą działalność. Wobec tego ostatniego nie ma żadnych wątpliwości, iż winien stosować ustawę o funduszu. W systemie prawa nie ma uzasadnienia dla stanowiska, że pracownicy upadłego, wobec którego zachodzi przymus upadłości (likwidacji) przedsiębiorstwa, mieliby być w gorszej sytuacji, skoro w pierwszym i drugim wypadku likwidacja (upadłość) od nich nie zależy. W obu też sytuacjach potrzebują pomocy. Można więc stwierdzić, że poza wskazanym wyłączeniem określonego zwiększenia funduszu likwidacja czy upadłość pracodawcy jest dla funkcjonowania funduszu obojętna (art. 7 ust. 2). Prawo upadłościowe pozwala syndykowi prowadzić działalność nawet przy upadłości likwidacyjnej (art. 312 p.u.n.). Niewątpliwie łączy się to z zatrudnianiem pracowników. Nie jest to więc sytuacja statyczna, jak w art. 64 p.u.n. Skutkiem prowadzenia lub wydzierżawienia przedsiębiorstwa upadłego powstają fundusze masy, które stanowią szerszą kategorię niż masa upadłości i sumy z niej uzyskane (art. 335 p.u.n.). Nieuprawniona jest argumentacja zaskarżonego wyroku, że odprowadzanie odpisów na fundusz sprzeczne jest z interesem wierzycieli upadłego. Jeżeli syndyk prowadzi działalność zatrudniając nadal pracowników, to odpisy na fundusz stanowią zwykły jej koszt i obowiązek ten ma wyraźną podstawę w ustawie” – czytamy w uzasadnieniu.

## 5. Finansowanie ZFŚS

### ORZECZNICTWO

Syndyk, który zatrudnia pracowników po ogłoszeniu upadłości, nie jest zwolniony z obowiązku dokonywania odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2008 r., sygn. akt I PK 243/07, OSNP 2009/17-18/222

Ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) ma charakter powszechny i uniwersalny w swej dziedzinie, gdyż wyłączenie jej stosowania, a ściślej zaniechanie odpisów, może wynikać tylko z niezatrudnienia pracowników. Dlatego stosowania tej ustawy nie wyłączają zmiany dotyczące pracodawcy, a szczególnie jego przekształcenie, likwidacja czy upadłość.

Wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2008 r., sygn. akt I PK 243/07, M.P.Pr. 2008/7/380

SN zwrócił uwagę, że sytuacja pracowników upadłego nie powinna być gorsza niż sytuacja pracowników przedsiębiorcy, który dobrowolnie likwiduje swoją działalność. Wobec tego ostatniego nie ma wątpliwości, że powinien stosować ustawę o funduszu. Zdaniem SN w systemie prawa nie ma uzasadnienia dla stanowiska, że pracownicy upadłego, wobec którego zachodzi przymus upadłości (likwidacji) przedsiębiorstwa, mieliby być w gorszej sytuacji.

Pracodawców postawionych w stan upadłości lub likwidacji, z wyłączeniem przedsiębiorstw państwowych likwidowanych w celu prywatyzacji, nie dotyczą zwiększenia środków funduszu: o przychody z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej w części nieprzeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych oraz o przychody z tytułu sprzedaży i likwidacji zakładowych domów i lokali mieszkalnych, w części nieprzeznaczonej na utrzymanie pozostałych zakładowych zasobów mieszkaniowych. Poza tymi wyłączeniami upadłość lub likwidacja pracodawcy nie wywierają wpływu na funkcjonowanie funduszu, co uzasadnia wnioszek, że jest on wówczas tworzony również przede wszystkim z odpisów podstawowych.

Zdaniem SN odprowadzanie odpisów na fundusz nie jest także sprzeczne z interesem wierzycieli upadłego. W razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego można prowadzić dalej jego przedsiębiorstwo, jeżeli możliwe jest zawarcie układu z wierzycielami lub możliwa jest sprzedaż przedsiębiorstwa upadłego w całości lub jego zorganizowanych części. Jeżeli syndyk prowadzi działalność, zatrudniając nadal pracowników, odpisy na fundusz stanowią jej zwykły koszt<sup>6</sup>.

### 5.6. Odpisy na fundusz a koszty uzyskania przychodu

Przepisy podatkowe przewidują wyłączenie z kosztów uzyskania przychodów odpisów i wpłat na różnego rodzaju fundusze tworzone przez podatnika (art. 23 ust. 1

<sup>6</sup> Puzkarska A., *Czy po ogłoszeniu upadłości trzeba dokonywać odpisów na fundusz*, [www.kadry.gazetaprawna.pl](http://www.kadry.gazetaprawna.pl)

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

pkt 7 ustawy o PIT; art. 16 ust. 1 pkt 9 ustawy o CIT), a wyjątkiem od tego są m.in. odpisy i zwiększenia ZFŚS, które obciążają koszty działalności pracodawcy.

### ORZECZNICTWO

Jeśli podatnik podatku dochodowego od osób prawnych dokonał w roku podatkowym odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych i równowartości pieniężnej tego odpisu nie przekazał na rachunek funduszu, to odpis taki (nawet w przypadku faktycznego wydatkowania równowartości dokonanego odpisu na działalność socjalną) nie będzie stanowił kosztu podatkowego. Nie ma przy tym znaczenia to, że wydatkowane środki pieniężne pozostają w związku z uzyskanym przez podatnika przychodem.

Wyrok NSA w Katowicach z 10 lipca 2003 r., sygn. akt I SA/Ka 1545/02, Lex nr 90434

Kosztem uzyskania przychodów są odpisy i zwiększenia, które – w rozumieniu przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – obciążają koszty działalności pracodawcy, jeżeli środki pieniężne stanowiące równowartość tych odpisów i zwiększeń zostały wpłacone na rachunek funduszu. Tak wynika z art. 16 ust. 1 pkt 9 lit. b) ustawy o CIT i odpowiednio art. 23 ust. 1 pkt 7 lit. b) ustawy o PIT. Zgodnie z art. 6 ustawy o ZFŚS, odpisy (i zwiększenia) na ZFŚS oraz kwoty wypłaconych świadczeń urlopowych obciążają koszty działalności pracodawcy.

Pracodawca ma więc możliwość zaliczenia do kosztów odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – ale pod warunkiem, że na rachunek takiego funduszu zostaną wpłacone środki pieniężne. Kosztem mogą być zarówno odpisy podstawowe na ZFŚS, jak i zwiększenia tych odpisów. Kosztem podatkowym będą odpisy na ZFŚS zarówno w przypadku, gdy fundusz ten został utworzony obowiązkowo, jak i dobrowolnie.

### PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudniający na 1 stycznia 2012 r. 15 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty zdecydował się na utworzenie ZFŚS. Stosownie do przepisu art. 6 ust. 2a ustawy o ZFŚS nie jest on zobowiązany do wyodrębnienia rachunku bankowego dla funduszu i odprowadzania odpisów na fundusz w terminach do 31 maja danego roku (75 proc. odpisu) i do 30 września (pozostałą część). Jednak zaliczenie do kosztów uzyskania przychodów odpisów na ZFŚS wymaga ich wpłaty na rachunek funduszu. Z tego powodu pracodawca powinien wyodrębnić rachunek dla ZFŚS. Dopiero w dacie przelania odpisów na rachunek ZFŚS może uznać ich wartość za koszty uzyskania przychodu.

W przypadku zwiększonych odpisów ważne jest, aby były one dokonywane zgodnie z obowiązującymi uregulowaniami. Z art. 4 ustawy o ZFŚS wynika, że układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na ten fundusz, a u pracodawców nieobjętych układem kształtuje to regulamin wynagradzania.



## 5. Finansowanie ZFŚS

Przepis ten dotyczy pracodawców, którzy zatrudniają na dzień 1 stycznia co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Ważne jest, aby odpowiednie uregulowania w tych aktach dotyczące wysokości odpisów zostały wprowadzone do nich poprawnie i obowiązywały w latach, w których dokonywano zwiększonych odpisów. Inaczej organy podatkowe będą kwestionować zaliczenie tej zwiększonej części odpisu do kosztów uzyskania przychodów.

Pracodawca, który skorzystał z możliwości wynikających z art. 4 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ma prawo zaliczyć do kosztów podatkowych ustalony odpis na fundusz w przyjętej przez siebie wysokości<sup>7</sup>.

### ORZECZNICTWO

Stosownie do treści art. 16 ust. 1 pkt 45 ustawy z 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych nie uznaje się za koszty uzyskania przychodu wydatków pracodawcy na działalność socjalną, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (z wyjątkiem świadczeń urlopowych). Wydatki te bowiem są w całości pokrywane ze środków funduszu – a te z kolei, poprzez odpisy i zwiększenia (przekazane na odrębny rachunek bankowy) stanowią koszt dla celów podatku dochodowego (art. 16 ust. 1 pkt 9 lit. b tej ustawy).

Wyrok NSA z w Katowicach z 11 czerwca 2003 r., sygn. akt I SA/Ka 1083/02, Lex nr 90094

Kosztem podatkowym nie będą odpisy na ZFŚS, sfinansowane z zysku netto, gdyż nie obciążają one kosztów działalności pracodawcy.

Wpłata na fundusz świadczeń socjalnych dokonana po ustawowym terminie jest kosztem uzyskania przychodów niezależnie od momentu dokonania w danym roku kalendarzowym<sup>8</sup>. Warto zwrócić uwagę, że należy pamiętać o przeznaczeniu środków stanowiących odpisy. Samo wpłacenie na rachunek nie wystarcza, musi być dopełniony warunek przeznaczenia środków na działalność socjalną. Wskazuje na to wyrok WSA w Gliwicach z 10 stycznia 2008 r.

### ORZECZNICTWO

1. Nie zasługuje na akceptację pogląd, iż środki pieniężne stanowiące odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych obciążają koszty działalności pracodawcy, jeżeli zostały wpłacone na rachunek funduszu, niezależnie od tego, na jaki cel zostały następnie wykorzystane i jak rozliczone. Podobnie, wykorzystanie środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na potrzeby działalności gospodarczej spółki, a następnie zaspokajanie potrzeb socjalnych ze środków obrotowych – nie stanowi sytuacji, o jakiej mowa w art. 16 ust. 1 pkt 9 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (t.j. Dz.U. z 2000 r. nr 54, poz. 654 ze zm.).

<sup>7</sup> Wysokość odpisu na ZFŚS, S.Podat. 2007/5/24, Źródło: Lex

<sup>8</sup> Zaliczenie do kosztów uzyskania przychodów wpłat na ZFŚS dokonanych po ustawowym terminie. Źródło: [www.mofnet.gov.pl](http://www.mofnet.gov.pl) i Lex

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

2. Kosztem uzyskania przychodu będzie dokonanie wpłaty na rachunek funduszu w sposób definitywny i wyłącznie w celu rozdysponowania tychże środków na zadania określone ustawą z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335). Przesunięte na rachunek funduszu środki tracą w dacie ich przekazania na cele niezgodne z ustawą charakter odpisu w rozumieniu art. 6 tej ustawy. Na mocy przepisu szczególnego, tj. art. 16 ust. 1 pkt 9 ustawy podatkowej, takie przesunięcie korzysta z ulgi podatkowej – pod warunkiem wszakże realizacji celu tejże instytucji.

WSA w Gliwicach z 10 stycznia 2008 r., sygn. akt I SA/GI 54/07, Lex nr 334385

# 6 Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

Odpisy obowiązkowe i zwiększenia fakultatywne tworzą u pracodawcy jeden fundusz (art. 5 ust. 8a ustawy o ZFŚS). Wskaźniki zawarte w art. 5 ust. 7 ustawy o ZFŚS służą do wyliczenia w sposób obiektywny wielkości środków, jakie w danym roku mają być przekazane przez pracodawcę na ZFŚS. Jednak to odpis podstawowy jest głównym źródłem funduszu.

## 6.1. Zasady naliczania odpisu na ZFŚS

ZFŚS tworzy się z corocznego odpisu podstawowego naliczanego w stosunku do przeciętnej planowanej w danym roku kalendarzowym liczby osób zatrudnionych u pracodawcy, skorygowanej w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych, obejmującej pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy).

Po dokonaniu naliczeń odpisu funduszu na dany rok kalendarzowy pracodawca zobowiązany jest do przekazania środków na rachunek bankowy (wyodrębniony) ZFŚS w terminie do 30 września danego roku, z tym że do 31 maja pracodawca przekazuje kwotę stanowiącą co najmniej 75 proc. równowartości odpisów podstawowych.

Zasada przyjmowania średniorocznego zatrudnienia do naliczenia corocznego odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dotyczy wszystkich pracodawców tworzących ten fundusz, którzy zostali wymienieni w art. 3 ustawy o ZFŚS. Wyjątek stanowią publiczne szkoły wyższe oraz pracodawcy zatrudniający nauczycieli objętych przepisami ustawy – Karta Nauczyciela, na których odpis na fundusz nalicza się według odrębnych zasad przewidzianych w pragmatykach zawodowych obydwu tych grup.

W ustawie określono trzy rodzaje odpisów podstawowych na pracowników:

- zatrudnionych w normalnych warunkach,
- zatrudnionych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych,
- młodocianych.

Odpis podstawowy to suma wszystkich odpisów naliczonych na ww. kategorie zatrudnionych.

## 6.2. Metodologia liczenia przeciętnej liczby zatrudnionych dla potrzeb ZFŚS

Liczba zatrudnionych 1 stycznia danego roku nie ma znaczenia dla naliczenia odpisu. Decyduje ona tylko o obowiązku tworzenia ZFŚS w danym roku kalendarzowym. Wynika to z art. 3 ust. 1 ustawy o ZFŚS.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Sposób naliczania odpisu na ZFŚS określono w art. 5 ustawy o ZFŚS. W tym artykule używane są zamiennie pojęcia „pracownik” i „zatrudniony”. Oznaczają one pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. Oznacza to, że przy naliczaniu odpisu bierzemy pod uwagę przeciętną liczbę pracowników.

Na początku każdego roku pracodawca ustala planowaną na dany rok przeciętną liczbę zatrudnionych (w warunkach normalnych oraz szczególnych warunkach lub pracach o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych). Jest ona podstawą naliczenia odpisu na ZFŚS.

W końcu roku (najpóźniej do 31 grudnia) pracodawca powinien skorygować ją do faktycznej przeciętnej liczby osób zatrudnionych w zakładzie za dany rok kalendarzowy.

Sposób postępowania przy określaniu przeciętnej planowanej liczby zatrudnionych powinien być następujący:

1. Ustalenie, jaki krąg osób zatrudnionych należy brać pod uwagę.
2. Przeliczenie niepełnych etatów na liczbę pełnych etatów.
3. Określenie, jakie będzie przeciętne planowane zatrudnienie w 2012 r.
4. Obliczenie wysokości odpisu na ZFŚS.

### 6.2.1. Ustalanie liczby zatrudnionych

Po pierwsze, należy ustalić krąg osób zatrudnionych, które należy brać pod uwagę i przeliczyć niepełne etaty na liczbę pełnych etatów. Od 15 stycznia 2009 r. wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych (przed zmianą przepisów zatrudnionego w szczególnie uciążliwych warunkach pracy) – wynosi 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. W ustawie o ZFŚS wprowadzono bezpośrednie odwołanie do przepisów ustawy o emeryturach pomostowych.

Zmieniła się także treść delegacji ustawowej do wydania rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych. Zgodnie z nią minister właściwy do spraw pracy miał określić, w drodze rozporządzenia, sposób ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych, w celu naliczania odpisu na fundusz, biorąc pod uwagę w szczególności liczbę osób zatrudnionych w danym roku kalendarzowym. Minister pracy i polityki społecznej wydał rozporządzenie z 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (dalej rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych). Weszło ono w życie z dniem ogłoszenia, czyli 18 marca 2009 r. Zastąpiło ono rozporządzenie z 14 marca 1994 r. Zostały w nim określone szczegółowe zasady ustalania liczby osób, od której został uzależniony obowiązek tworzenia ZFŚS.

W przeciętnej liczbie zatrudnionych pracodawcy mają obowiązek uwzględniać jedynie pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (w przeliczeniu na pełne etaty).

## 6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

---

W porównaniu z wcześniej obowiązującym przepisem zmniejszono więc krąg osób uwzględnianych przy naliczaniu odpisu na ZFŚS. W poprzednim stanie prawnym pracodawcy mieli obowiązek uwzględniać także:

- osoby, z którymi zakład pracy zawarł umowę o wykonywanie pracy nakładczej,
  - osoby zatrudnione na podstawie umowy agencyjnej, wykonujących pracę nieprzerwanie co najmniej przez 30 dni.

Obecnie pracodawca tworzący ZFŚS przy obliczaniu liczby pracujących nie uwzględnia osób, z którymi zawarł umowę o wykonywanie pracy nakładczej lub zatrudnił na podstawie umowy agencyjnej.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy przez pracownika należy rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Podstawę naliczania odpisu, o którym mowa w art. 5 ust. 1 ustawy o ZFŚS, stanowi przeciętna planowana w danym roku kalendarzowym liczba osób zatrudnionych u pracodawcy, skorygowana w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby osób zatrudnionych, obejmująca pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy). W rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i innych spółdzielniach zajmujących się produkcją rolną podstawę tę 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.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

<b>Porównanie przepisów rozporządzeń w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na ZFŚS</b>		
Rozporządzenie z 14 marca 1994 r.	Rozporządzenie z 18 marca 2009 r.	Na czym polega różnica
<p>§ 1. Podstawę naliczania odpisu, o którym mowa w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. nr 43, poz. 163), zwanej dalej „ustawą”, stanowi przeciętna planowana w danym roku kalendarzowym liczba osób zatrudnionych w zakładzie pracy, skorygowana w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby osób zatrudnionych w zakładzie, obejmująca:</p> <p>1) pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i określony na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy),</p> <p>2) pracowników przebywających na urloпах wychowawczych.</p> <p>§ 1a. Podstawę naliczania odpisu, o którym mowa w art. 5 ust. 1 ustawy, 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.</p>	<p>§ 1. Podstawę naliczania odpisu, o którym mowa w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zwanej dalej „ustawą”, stanowi przeciętna planowana w danym roku kalendarzowym liczba osób zatrudnionych u pracodawcy, skorygowana w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych, obejmującej pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy).</p> <p>§ 2. Podstawę naliczania odpisu, o którym mowa w art. 5 ust. 1 ustawy, w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i innych spółdzielniach zajmujących się produkcją rolną stanowi liczba członków spółdzielni według stanu na dzień naliczenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, skorygowana zgodnie ze stanem w dniu 31 grudnia danego roku do faktycznej liczby członków zarejestrowanych w spółdzielni.</p>	<p>Zmiana dotyczy osób uwzględnianych przy naliczaniu odpisu. W przeciętnym zatrudnieniu w celu naliczania odpisu na fundusz trzeba uwzględnić pracowników, czyli osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy trzeba wykazywać w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.</p> <p>Rozszerzono nazwę funduszu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – zapis bez istotnych zmian</p>

## 6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

<p>§ 2. 1. 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.</p> <p>2. Sposób obliczania przeciętnej liczby zatrudnionych, ustalony w ust. 1, stosuje się również w przypadku, gdy zakład pracy działał w okresie krótszym niż jeden rok kalendarzowy.</p> <p>§ 3. Podstawę naliczania odpisu, o którym mowa w art. 5 ust. 3 ustawy, ustala się według zasad określonych w § 1 i 2, z zastrzeżeniem § 4.</p> <p>§ 4. Za pracowników zatrudnionych w szczególnie uciążliwych warunkach pracy, w rozumieniu art. 5 ust. 3 ustawy, uważa się pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy określonych na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent inwalidzkich dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. nr 8, poz. 43, z 1985 r. nr 7, poz. 21, z 1991 r. nr 39, poz. 167 i z 1992 r. nr 102, poz. 520), wykonujących prace wymienione w załączniku do tego rozporządzenia w wykazie A i B.</p> <p>§ 5. Przepisy rozporządzenia stosuje się odpowiednio do:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) osób, z którymi zakład pracy zawarł umowę o wykonywanie pracy nakładczej,</li><li>2) osób zatrudnionych na podstawie umowy agencyjnej, wykonujących pracę nieprzerwanie co najmniej przez 30 dni.</li></ol>	<p>§ 3. 1. 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.</p> <p>2. Sposób obliczania przeciętnej liczby zatrudnionych, o którym mowa w ust. 1, 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.</p>	<p>Utrzymano dotychczasową zasadę obliczania przeciętnego zatrudnienia w roku, polegającą na zsumowaniu przeciętnych liczb zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i podzieleniu tej sumy przez 12. Dla zachowania zasady współmierności odpisów w roku kalendarzowym metoda ta powinna także być stosowana w przypadku, gdy pracodawca funkcjonuje niepełny rok kalendarzowy (nowy lub likwidowany pracodawca) lub nalicza odpis za niepełny rok kalendarzowy (odstępuje od naliczania odpisu w trakcie roku kalendarzowego w drodze układu zbiorowego pracy lub w regulaminie wynagradzania).</p> <p>Nowe rozporządzenie nie określa, w porównaniu ze stanem poprzednim, kręgu osób wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w stosunku do których stosuje się podwyższony wskaźnik odpisu na fundusz. Regulacja z art. 44 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych, została przeniesiona bezpośrednio do art. 5 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.</p> <p>Ustawowe zatrudnienie ma charakter pracowniczy oraz ustawowa definicja kręgu osób uprawnionych do korzystania z funduszu nie obejmuje osób zatrudnionych na podstawie innych podstaw zatrudnienia niż pracownicze, dlatego nie ujmuje się w przeciętnym zatrudnieniu osób zatrudnionych na podstawie umowy agencyjnej oraz wykonujących pracę nakładczą.</p>
---	---	--

### 6.2.2. Osoby uwzględniane i nieuwzględniane do naliczenia odpisu na ZFŚS

Ustalając liczbę zatrudnionych w obliczeniach, pracodawca musi uwzględnić:

- pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy (na podstawie umowy o pracę, wyboru, powołania, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę),
- pracowników przebywających na urloпах wychowawczych, macierzyńskich,
- zatrudnionych w szczególnych warunkach lub pracach szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych,
- pracowników odbywających zasadniczą służbę wojskową.

#### Odpowiedź eksperta

***Czy pracownicy zatrudnieni na okres próbny muszą być uwzględniani przy planowaniu zatrudnienia do celów naliczenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych?***

*TAK. Każda osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę powinna być uwzględniona przy naliczaniu środków na fundusz socjalny. Umowa o pracę na okres próbny jest jedną z umów terminowych, podobnie jak np. umowa na czas wykonania określonej pracy czy umowa na zastępstwo. Dlatego osoby zatrudnione na okres próbny zalicza się do stanu zatrudnienia będącego podstawą naliczenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.*

#### Odpowiedź eksperta

***W jakiej wysokości stosować procentowy wskaźnik przy naliczaniu odpisu podstawowego na ZFŚS na pracownika zatrudnionego w szczególnych warunkach, obecnie przebywającego na urlopie wychowawczym?***

*Pracownik na urlopie wychowawczym nie wykonuje pracy w szczególnych warunkach, dlatego należy przyjąć wskaźnik 37,5 proc. Okres takiego urlopu wychowawczego nie jest okresem wykonywania pracy, więc tym bardziej nie należy stosować wskaźnika przyjętego do naliczania odpisu dla pracowników pracujących w szczególnych warunkach, czyli 50 proc.*

#### PRZYKŁAD

W firmie zatrudniono trzech pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego. Nie uwzględniono ich w przeciętnej planowanej liczbie osób zatrudnionych w 2012 r., ale naliczono na nich opis. Odbywali drugi rok nauki, czyli uwzględniono 6 proc. podstawy naliczania – 175,03 zł. Odpis wyniósł 525,09 zł.

Do naliczenia odpisu na ZFŚS nie uwzględnia się natomiast:

- zatrudnionych na podstawie umowy o wykonywanie pracy nakładczej, umowy agencyjnej, wykonujących pracę nieprzerwanie co najmniej przez 30 dni w miesiącu oraz zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej, dla których to agencja jest pracodawcą,



## 6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

- osób, z którymi zawarto umowy cywilne (zlecenia, umowy o dzieło, kontrakty menedżerskie),
- poborowych odbywających w zakładzie zastępczą służbę poborowych,
- osób, którym udzielono urlopów bezpłatnych (okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego są uzależnione uprawnienia pracownicze),
- osób uprawnionych do pobierania tzw. zasiłków lub świadczeń przedemerytalnych,
- pracowników tymczasowych, dla których pracodawca jest jedynie użytkownikiem na podstawie przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego (nie należy mylić z obowiązkiem naliczania za nich odpisów).

Pracownicy przebywający na urloпах bezpłatnych mają wpływ na liczbę pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, od której zależy, czy pracodawca będzie tworzył ZFŚS w danym roku. Osoby przebywające na urlopie bezpłatnym, co do zasady, nie są wliczane jedynie do liczby osób, które są uwzględniane przy ustalaniu przeciętnego stanu zatrudnienia pozwalającego na obliczenie odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Jednakże to, czy konkretny urlop bezpłatny wpłynie znacząco na wysokość odpisu, będzie uzależnione od czasu trwania tego urlopu. Jeżeli urlop będzie trwał cały rok, na etat ten nie będzie naliczany odpis, jeżeli tylko kilka dni, nie będzie to miało żadnego wpływu na wysokość odpisu.

Pracodawca oraz zakładowe organizacje związkowe, korzystając z przepisów art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS, mogą nadać uprawnienie do korzystania z funduszu osobom pobierającym zasiłki i świadczenia przedemerytalne. W takiej sytuacji muszą jednak wnieść stosowne postanowienia do zakładowego regulaminu funduszu. Warto także dodać, że w przypadku tych osób pracodawca nie nalicza odpisu na fundusz<sup>9</sup>.

### **Odpowiedź eksperta**

#### ***Mamy obowiązek tworzenia ZFŚS. Czy powinniśmy naliczyć odpis na ZFŚS na pracownika przebywającego na zasiłku przedemerytalnym?***

*Moim zdaniem nie. Odpis podstawowy na ZFŚS nalicza się na przeciętną liczbę zatrudnionych, której zasady ustalania określa rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (art. 5 ust. 1 i ust. 6 ustawy o ZFŚS).*

*Odpis podstawowy na fundusz nalicza się na pracowników, a więc osoby pozostające w stosunku pracy.*

*ZFŚS może być zwiększony na emerytów i rencistów – byłych pracowników (na podstawie art. 5 ust. 5 ustawy). Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie zwiększenia funduszu na tę grupę byłych pracowników objętą opieką socjalną. Osobami uprawnionymi do korzystania z ZFŚS są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie*

<sup>9</sup> Stefaniak J., Odpowiedzi na pytania dotyczące działalności socjalnej pracodawców, cz. I., Sł. Pracow. 2001/3/21, źródło: Lex

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

(wydanym w trybie art. 8 ust. 2 ustawy) prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

Świadczenie przedemerytalne lub zasiłek przedemerytalny przysługuje osobie, która uzyskała status bezrobotnego i prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Ponieważ z osobami pobierającymi ww. świadczenia rozwiązany został stosunek pracy, a jednocześnie osoby te nie mają jeszcze ustalonego prawa do emerytury lub renty, to brak podstaw zarówno do naliczania odpisu na fundusz, jak i zwiększenia funduszu na osoby pobierające świadczenie lub zasiłek przedemerytalny. Wnosząc stosowne postanowienie w tej sprawie do regulaminu, pracodawca może przyznać prawo do korzystania z funduszu osobom otrzymującym te świadczenia. Pomoc socjalna świadczona na rzecz tych osób finansowana jest wówczas ze środków zgromadzonych na rachunku bankowym funduszu.

### Odpowiedź eksperta

**W naszym zakładzie zatrudniono kilku pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Czy na te osoby należy dokonać naliczenia odpisu na fundusz?**

**NIE.** W przeciętnej liczbie zatrudnionych pracowników uwzględnia się wyłącznie pracowników zatrudnionych na podstawie przepisów kodeksu pracy. W liczbie tej nie uwzględniania się więc pracowników tymczasowych, dla których zakład jest jedynie użytkownikiem. Zgodnie z przepisami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, pracodawcą dla tej kategorii pracowników jest agencja pracy tymczasowej.

### 6.2.3. Planowana liczba zatrudnionych

Odpis podstawowy na fundusz oblicza się w odniesieniu do przeciętnej planowanej liczby zatrudnionych w danym roku kalendarzowym, a nie w stosunku do liczby pracowników zatrudnionych na początku roku. Pracodawca musi dokonać założenia co do średniej liczby zatrudnionych osób. Później według niej obliczy wysokość odpisu podstawowego.

Obliczenie przeciętnej faktycznej liczby zatrudnionych należy przeprowadzić w następujący sposób:

- dokonać przeliczenia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na osoby zatrudnione na pełen etat,
- zsumować liczbę pracowników zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i tak otrzymaną liczbę podzielić przez 12.

Sposób ten stosuje się także, gdy firma działa w okresie krótszym niż pełny rok kalendarzowy lub nalicza odpis za niepełny rok kalendarzowy.

### PRZYKŁAD

W Spółce Awers tworzony jest ZFŚS. Na początku roku przystąpiono do wyliczenia planowanej liczby zatrudnionych. Z ewidencji osobowej spółki wynika, że jest zatrudnionych 28 pracowników na 1/2 etatu i 20 pracowników na 3/4 etatu.

## 6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

Dokonano przeliczenia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na osoby zatrudnione na pełen etat:

$$28 \times 0,5 = 14$$

$$20 \times 0,75 = 15$$

$$\text{Razem } 14 + 15 = 29$$

Do wyliczenia odpisu w spółce uwzględniono 29 etatów.

Sposób przeliczania liczby pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na zatrudnionych na pełny etat może być następujący:

1. Liczbę godzin pracy w tygodniu pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy dzieli się przez liczbę godzin pracownika zatrudnionego na pełny etat

2. Otrzymujemy współczynnik

3. Współczynnik mnożymy przez liczbę osób pracujących w danym wymiarze czasu pracy. Przeliczenia osób niepełnozatrudnionych na pełne etaty dokonuje się według liczby godzin pracy ustalonych w umowie o pracę w stosunku do obowiązującej normy.

Współczynnik		
Wymiar	Liczba godzin tygodniowo	Współczynnik
Pełen etat	40 godzin	$40 : 40 = 1$
1/4	10 godzin	$10 : 40 = 0,25$
1/2	20 godzin	$20 : 40 = 0,5$
3/4	30 godzin	$30 : 40 = 0,75$
7/8	35 godzin	$35 : 40 = 0,875$

### PRZYKŁAD

W Spółce CD liczona jest planowana liczba zatrudnionych potrzebna do ustalenia odpisu na 2012 r. W ewidencji osobowej spółki wskazano, że jest zatrudnionych 10 pracowników na 1/2 etatu i 8 na 3/4 etatu i 10 pracowników na cały etat.

$$10 \times 0,5 = 5$$

$$8 \times 0,75 = 6$$

$$\text{Razem } 5 + 6 = 11 + 10 = 21$$

Do wyliczenia odpisu spółka uwzględni 21 etatów.

Wynikiem przeliczania niepełnozatrudnionych na pełne etaty może być liczba z kilkoma miejscami po przecinku (np. 48,5668). Przepis nie określa, czy i na jakich zasadach dopuszczalne są zaokrąglenia, w przypadku gdy wynik wyżej opisanych przeliczeń będzie miał więcej niż dwa miejsca po przecinku. Powszechnie jednak jest przyjęte – i niekwestionowane przez PIP – zaokrąglenie wyniku do dwóch miejsc po przecinku, chociaż nie ma takiego obowiązku.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Zasada przeliczania na pełne etaty dotyczy wyłącznie naliczania odpisu podstawowego na pracowników. Liczba emerytów i rencistów, na których pracodawca zdecydował dokonać naliczenia zwiększającego fundusz, może być przyjęta np. w dacie naliczenia ZFŚS i może być dokonywana do końca września, gdyż do końca tego miesiąca należy przekazać równowartość odpisów i zwiększeń, o których mowa w art. 5 ustawy o ZFŚS (art. 6 ust. 2). Liczba byłych pracowników – emerytów i rencistów, na których pracodawca dokona zwiększenia funduszu w danym roku, nie podlega korekcie<sup>10</sup>.

Przy obliczaniu przeciętnej liczby zatrudnionych w roku należy dodać przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę podzielić przez 12. Jeżeli pracodawca zatrudnia osoby w warunkach szczególnie uciążliwych, wówczas osobno rozlicza się przeciętną liczbę zatrudnionych w warunkach normalnych i osobno w warunkach uciążliwych. Sposób obliczania przeciętnej liczby zatrudnionych stosuje się również w przypadku, gdy pracodawca działał w okresie krótszym niż jeden rok kalendarzowy albo naliczył odpis na ZFŚS na niepełny rok kalendarzowy. W przypadku gdy zakład pracy nie przepracował pełnego roku, wówczas przeciętne zatrudnienie oblicza się dodając przeciętne zatrudnienie w miesiącach pracy tego zakładu, a następnie otrzymaną sumę również należy podzielić przez 12.

### PRZYKŁAD

W firmie PAX założono, że przeciętna liczba zatrudnionych w 2011 roku wyniesie 42 osoby. Odprowadzono na odpis 45 945,06 zł (42 x 1093,93 zł). Pod koniec roku dokonano korekty tych ustaleń do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych. Ustalono, że zatrudnienie, w przeliczeniu na pełne etaty, kształtowało się następująco:

styczeń – 42,  
luty – 42,  
marzec – 41,  
kwiecień – 41,  
maj – 44,  
czerwiec – 44,  
lipiec – 44,  
sierpień – 46,  
wrzesień – 45,  
październik – 45,  
listopad – 46,  
grudzień – 46.

Łączna liczba zatrudnionych w ciągu roku wyniosła 526 pełnych etatów. W celu ustalenia przeciętnej średniorocznej liczby faktycznie zatrudnionych, uzyskaną sumę podzielono przez 12, co dało wynik 43,83 – czyli średnioroczną liczbę zatrudnionych. Ponieważ

<sup>10</sup> Stefaniak J., *Fundusz socjalny przed nowym sezonem*, źródło: Lex

## 6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

planowana przeciętna liczba zatrudnionych była niższa od faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych, na koniec roku należy zwiększyć podstawę naliczania odpisów i kwotę odpisu:

$$44 \times 1093,93 = 48\,132,92 \text{ zł}$$

$$48\,132,92 - 45\,945,06 = 2\,187,86 \text{ zł}$$

Na rachunek ZFŚS przekazano 45 945,06 zł, na koniec roku zakład musiał jeszcze przekazać 2187,86 zł.

### PRZYKŁAD

W firmie Beta dokonano przeliczenia na pełne etaty i ustalono przeciętną przewidywaną liczbę pracowników: pracownicy zatrudnieni w normalnych warunkach – 52, pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach – 8. W zakładzie zatrudniony jest w celu przygotowania zawodowego młodociany w I roku nauki. Następnie ustalono wysokość odpisu podstawowego na każdą z tych osób na 2012 r.:

- pracownicy zatrudnieni w normalnych warunkach –  $52 \times 1093,93 \text{ zł} = 56\,884,36$

- pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach –  $8 \times 1458,57 \text{ zł} = 11\,668,56$

- młodociani w I roku nauki – 145,86 zł

Roczny odpis podstawowy na fundusz wynosi:  $56\,884,36 + 11\,668,56 + 145,86 = 68\,698,78 \text{ zł}$ .

Z tego 75 proc. odpisu podstawowego – 51 524,09 zł to kwota z terminem przekazania do 31 maja 2012 r., a pozostała kwota 17 174,69 zł z terminem przekazania do 30 września 2012 r.

### Odpowiedź eksperta

***Mam 33 pracowników zatrudnionych w normalnych warunkach i 2 pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach. W celu przygotowania zawodowego zatrudniam też jednego młodocianego w pierwszym roku nauki i dwóch w drugim roku nauki. Ile wyniesie mój odpis na ZFŚS w 2012 roku?***

*Liczenie rocznego odpisu podstawowego na ZFŚS powinno przebiegać w następujący sposób:*

1. Ustala się przeciętną przewidywaną liczbę pracowników (już po przeliczeniu na pełny etat):

- pracownicy zatrudnieni w normalnych warunkach – 33,

- pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach – 2.

*W zakładzie zatrudniony jest w celu przygotowania zawodowego młodociany w I roku nauki – 1, młodociani w II roku nauki – 2.*

2. Ustala się wysokość odpisu podstawowego na każdą z tych osób na 2012 r.:

- pracownicy zatrudnieni w normalnych warunkach –  $33 \times 1093,93 \text{ zł} = 36\,099,69 \text{ zł}$

- pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach –  $2 \times 1458,57 \text{ zł} = 2917,14 \text{ zł}$

- młodociani w I roku nauki – 145,86 zł

- młodociani w II roku nauki –  $2 \times 175,03 \text{ zł} = 350,06 \text{ zł}$ .

*Roczny odpis podstawowy na fundusz wynosi:  $36\ 099,69 + 2917,14 + 145,86 + 350,06 = 39\ 512,75$  zł. Z tego 75 proc. odpisu podstawowego –  $29\ 634,56$  zł to kwota, jaką musi firma przekazać do 31 maja 2012 r.*

### 6.3. Metody statystyczne

Rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych nie określa, w jaki sposób obliczać przeciętne wynagrodzenie w skali miesiąca. Dlatego większość pracodawców wykorzystuje metody statystyczne, opisane w objaśnieniach do sprawozdania o zatrudnieniu i wynagrodzeniach Z-06 rozporządzenia prezesa Rady Ministrów. Od 5 maja 2012 r. obowiązuje rozporządzenie prezesa Rady Ministrów z 7 marca 2012 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na 2012 rok (Dz.U. nr 446).

Przeciętne zatrudnienie należy obliczać jako sumę przeciętnego zatrudnienia w poszczególnych miesiącach podzieloną przez 12 (bez względu na to, czy zakład funkcjonował przez cały rok, czy nie). Metodę obliczania przeciętnego zatrudnienia w miesiącu należy dostosować do sytuacji kadrowej w jednostce. Chodzi tu o następujące metody:

- uproszczoną – stosowaną gdy wskaźnik zatrudnienia jest stały, a rotacja personelu praktycznie nie występuje, jest to metoda najprostsza,
- średniej chronologicznej – może być stosowana w przypadku niskiej rotacji personelu,
- średniej arytmetycznej – może być stosowana przy dużej rotacji kadr, metoda najbardziej pracochłonna.

W przypadku dużej płynności kadr lub natężenia zjawiska udzielania urlopów bezpłatnych należy stosować metodę średniej arytmetycznej ze stanów dziennych w miesiącu.

Przy stabilnej sytuacji kadrowej przeciętne zatrudnienie w miesiącu można obliczyć metodą uproszczoną, tj. na podstawie sumy dwóch stanów dziennych (w pierwszym i ostatnim dniu miesiąca) podzielonej przez dwa lub metodą średniej chronologicznej, obliczanej na podstawie sumy połowy stanu dziennego w pierwszym i ostatnim dniu miesiąca oraz stanu zatrudnienia w 15. dniu miesiąca podzielonej przez dwa. Przy zastosowaniu tych metod nie należy ujmować osób, które korzystały z urlopów bezpłatnych w wymiarze powyżej 14 dni.

#### † WAŻNE

† Przy zastosowaniu metody średniej chronologicznej i metody uproszczonej nie należy ujmować osób, które korzystały z urlopów bezpłatnych w wymiarze powyżej 14 dni.

## 6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

### 6.3.1. Metoda uproszczona

W metodzie uproszczonej, tzn. przy średniej z dwóch stanów dziennych, dodaje się stany zatrudnienia – na pierwszy i ostatni dzień miesiąca i dzieli przez 2.

#### PRZYKŁAD

Stany zatrudnienia w poszczególnych dniach miesiąca sprawozdawczego w danym zakładzie pracy, np.:

$$98 + 96 + 95 + 91 + \dots + 96 + \dots + 93 + 96 + 91 + 90 = 2796 : 98 + 90 = 188; 188 : 2 = 94.$$

#### PRZYKŁAD

W zakładzie nie przewiduje się dużej rotacji kadr. Ustalono, że w kolejnych miesiącach zatrudnienie (już w przeliczeniu na pełne etaty) będzie kształtowało się jak w tabeli.

Zatrudnienie w kolejnych miesiącach				
Miesiąc	Liczba pełnych etatów		Suma pełnych etatów	Średnia
	na początku m-ca	na koniec m-ca		
styczeń	5	5	10	5
luty	5	5	10	5
marzec	5	6	11	5,5
kwiecień	6	6	12	6
maj	6	6	12	6
czerwiec	6	6	12	6
lipiec	6	5	11	5,5
sierpień	5	5	10	5
wrzesień	5	5	10	5
październik	5	5	10	5
listopad	4	4	8	4
grudzień	4	4	8	4
Razem				62

Przeciętna liczba zatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty będzie wynosiła 5,17 osoby.

#### PRZYKŁAD

Pracodawca planuje, że w czerwcu będzie zatrudniał 26 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, a ostatniego dnia miesiąca 28. Ustalając średnie zatrudnienie w tym miesiącu, musi dodać  $26 + 28 = 54$ , a wynik podzielić przez 2, tj.  $54 : 2 = 27$ . Przeciętna liczba zatrudnionych w czerwcu wynosi 27 osób.

### 6.3.2. Metoda średniej chronologicznej

Przy metodzie średniej chronologicznej dodaje się połowę stanu zatrudnienia na początek miesiąca, stan zatrudnienia w 15. dniu miesiąca oraz połowę stanu w ostatnim dniu miesiąca, a następnie otrzymaną sumę należy podzielić przez 2.

Niewskazane jest jednak stosowanie metody średniej chronologicznej przy dużej zmianie zatrudnienia oraz gdy działalność zakładu nie jest prowadzona przez pełny miesiąc.

Liczy się ją według wzoru:

$50 \text{ proc.} \times A + B + 50 \text{ proc.} \times C/2$

A – stan zatrudnienia na pierwszy dzień miesiąca

B – stan zatrudnienia na 15. dzień miesiąca

C – stan zatrudnienia na ostatni dzień miesiąca.

#### PRZYKŁAD

Stan zatrudnienia w pierwszym dniu miesiąca w danym zakładzie pracy wynosi 98 etatów, stan zatrudnienia w 15 dniu miesiąca = 96, a w ostatnim dniu miesiąca = 90.

Stosując metodę średniej chronologicznej, otrzyma się przeciętną liczbę zatrudnionych w miesiącu:  $0,5 \times 98 + 96 + 0,5 \times 90 = 190$ ;  $190 : 2 = 95$ .

#### PRZYKŁAD

Ustalono, że w kolejnych miesiącach zatrudnienie (już w przeliczeniu na pełne etaty) będzie się kształtowało jak w tabeli:

Miesiąc	Liczba pełnych etatów					Średnia	
	na począt- ku m-ca	50%	15. dzień m-ca	na koniec m-ca	50%		
styczeń	5	2,50	5	5	2,50	10,00	5,0
luty	5	2,50	5	5	2,50	10,00	5,0
marzec	5	2,50	6	6	3,00	11,50	5,8
kwiecień	6	3,00	6	7	3,50	12,50	6,3
maj	7	3,50	7	7	3,50	14,00	7,0
czerwiec	8	4,00	8	8	4,00	16,00	8,0
lipiec	6	3,00	5	5	2,50	10,50	5,3
sierpień	5	2,50	5	5	2,50	10,00	5,0
wrzesień	5	2,50	5	5	2,50	10,00	5,0
październik	8	4,00	8	9	4,50	16,50	8,3
listopad	9	4,50	9	9	4,50	18,00	9,0
grudzień	8	4,00	8	8	4,00	16,00	8,0
Razem							77,5

Przeciętna liczba zatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty będzie wynosiła 6,46 osoby.



## 6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

### PRZYKŁAD

Pracodawca planuje, że w lipcu będzie zatrudniał: 1 lipca – 26 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, 15 lipca – 36 pracowników, a ostatniego dnia miesiąca 38. Ustalając średnie zatrudnienie w tym miesiącu, musi dodać całe zatrudnienie z miesiąca  $26 + 28 + 34 = 88$ , a wynik podzielić przez dwa, tj.  $88 : 2 = 44$ . Przeciętna liczba zatrudnionych w czerwcu wynosi 44.

### 6.3.3. Metoda średniej arytmetycznej

Metoda średniej arytmetycznej ze stanów dziennych w miesiącu uważana jest za najbardziej wiarygodną. Stosuje się ją, gdy jest duża płynność kadr lub udziela się dużo urlopów bezpłatnych. Przy czym osób przebywających na urloпах bezpłatnych nie należy liczyć do stanów dziennych w czasie trwania tych urlopów.

Przy metodzie średniej arytmetycznej dodaje się stany zatrudnienia (pełnozatrudnionych w osobach fizycznych oraz niepełnozatrudnionych po przeliczeniu na pełne etaty) w poszczególnych dniach pracy w danym miesiącu, łącznie z przypadającymi w tym czasie niedzielami, świętami oraz dniami wolnymi od pracy (przyjmując dla tych dni stan zatrudnienia z dnia poprzedniego lub następnego, jeśli miesiąc rozpoczyna się dniem wolnym od pracy) i otrzymaną sumę dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca.

### PRZYKŁAD

Stany zatrudnienia w poszczególnych dniach miesiąca sprawozdawczego w danym zakładzie pracy, np.:  $98 + 96 + 95 + 91 + \dots + 96 + \dots + 93 + 96 + 91 + 90 = 2796 : 30 \text{ dni} = 93,2$ . Po zaokrągleniu przeciętna liczba zatrudnionych w miesiącu = 93.

## 6.4. Na co należy uważać

Najczęstsze błędy wyliczeniach należnego odpisu polegają na:

- nieprzeliczeniu liczby zatrudnionych na pełne etaty,
- nieuwzględnieniu obowiązujących w jednostce zwiększeń fakultatywnych,
- niezaliczeniu do liczby zatrudnionych pracowników osób, które świadczyły pracę na podstawie umów o pracę w okresie krótszym niż 12 miesięcy,
- omyłkach rachunkowych,
- w jednostkach oświatowych – naliczeniu odpisu na nauczycieli emerytów i rencistów w oparciu o wysokość przeciętnej emerytury/renty nauczycielskiej w danym województwie (podawaną w danych statystycznych przez ZUS), zamiast na podstawie faktycznej wysokości świadczeń otrzymywanych przez emerytów/rencistów danej jednostki organizacyjnej,

Częstą nieprawidłowością jest też nieskorygowanie na koniec roku podstawy naliczania odpisu na fundusz do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych.

### PRZYKŁAD

Firma posiadająca ZFŚS zorganizowała zakładowy żłobek. W tym celu zmodernizowano pomieszczenia i przystosowano je do nowego celu. Złożono wnioszek o wpis do rejestru żłobków. W 2012 r. firma będzie przeciętnie zatrudniać 123 pracowników, w tym: 115 w normalnych warunkach, a w ramach tego na 5 etatach pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym, 8 przy pracach w szczególnych warunkach oraz o szczególnym charakterze. Zatrudnia także 2 młodocianych pracowników w pierwszym roku nauki. Wyliczenia będą następujące:

Odpisy za pracowników zatrudnionych w normalnych warunkach:

$115 \times 1093,93 \text{ zł} = 125\ 801,95 \text{ zł}$ .

Odpisy za pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze:  $8 \times 1458,57 \text{ zł} = 11\ 668,56 \text{ zł}$ .

Odpis za pracowników młodocianych:  $2 \times 145,86 \text{ zł} = 291,72 \text{ zł}$ .

Całoroczny odpis podstawowy to suma poszczególnych odpisów:

$125\ 801,95 \text{ zł} + 11\ 668,56 \text{ zł} + 291,72 \text{ zł} = 137\ 762,23 \text{ zł}$ .

Zwiększenie odpisu podstawowego na niepełnosprawnych:  $5 \times 182,32 \text{ zł} = 911,60 \text{ zł}$ .

Pracodawcy, którzy utworzyli zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczą na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu, mogą zwiększyć fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5 proc., pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego. Dlatego, jeśli firma przeznaczy 7,5 punktu procentowego tego odpisu podstawowego, to może zwiększyć fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5 proc.:

$218,79 \times 123 = 26\ 911,17 \text{ zł}$ .

Firma musi tylko pamiętać, że całoroczny odpis podstawowy koryguje się pod koniec roku. Dlatego minimalna kwota wydana z ZFŚS na utworzenie żłobka oraz zwiększenie z tego powodu może ulec zmianie. Kwotę zwiększenia ZFŚS pracodawca może zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu z datą przekazania jej na rachunek ZFŚS (art. 23 ust. 1 pkt 7 ppkt b ustawy o PIT w związku z art. 6 ust. 1 ustawy o ZFŚS).

## 6.5. Korekta rocznego odpisu na ZFŚS

Całoroczny odpis podstawowy, oszacowany według średniorocznego stanu zatrudnienia, firmy korygują ostatecznie 31 grudnia na podstawie faktycznej przeciętnej liczby pracowników w roku kalendarzowym. W zależności od przyjętej metody, mogą wystąpić znaczne różnice w wielkości średniego zatrudnienia. Dla ustalenia przeciętnego zatrudnienia w danym roku kalendarzowym operację wyliczenia średniej należy przeprowadzić dla każdego miesiąca i dopiero z uzyskanych wyników wyciągnąć średnią roczną. Oznacza to, że aby ustalić przeciętną liczbę zatrudnionych w danym roku kalendarzowym, należy zsumować przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach, a otrzymaną wartość podzielić przez 12.

Porównując wysokość odpisu dokonanego na podstawie planowanego zatrudnienia z odpisem ustalonym według rzeczywistego stanu zatrudnienia, pracodawca otrzymu-

## 6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

je informację o nadwyżce lub niedoborze środków na rachunku ZFŚS. W przypadku niedoboru środków pracodawca powinien wpłacić brakującą kwotę na rachunek funduszu do 31 grudnia 2012 r. Jeżeli wskutek korekty powstanie nadwyżka, pracodawca może wycofać ją z rachunku lub przeznaczyć na działalność socjalną w następnym roku.

### PRZYKŁAD

Pracodawca pod koniec roku, po obliczeniu wysokości odpisu na podstawie rzeczywistego zatrudnienia stwierdził, że zaplanowana liczba zatrudnionych była niższa niż stan zatrudnienia w rzeczywistości. Dlatego na dzień 31 grudnia dokonał uzupełnienia odpisu, a także uzupełnienia środków przekazywanych na wyodrębniony rachunek bankowy.

W przypadku gdy w ciągu roku wystąpi znaczna zmiana wielkości zatrudnienia, która nie była przewidziana i zaplanowana na początku roku, wysokość odpisu podstawowego może być skorygowana na bieżąco, bez czekania do terminu korekty rocznej.

W jednostkach sfery budżetowej zachodzi potrzeba korygowania odpisu dwa razy w roku. Podstawą do wyliczenia kwoty odpisu jest przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Prezes GUS ogłasza wysokość przeciętnego wynagrodzenia – nie później niż do 20 lutego każdego roku. Odpis na ZFŚS jest elementem planu finansowego, który projektowany jest przed rozpoczęciem nowego roku budżetowego, a więc także przed ogłoszeniem przez prezesa GUS wysokości przeciętnego wynagrodzenia. Ustalając odpis, należy przyjąć za podstawę planowane wynagrodzenie bądź wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania odpisu za rok poprzedni.

Po raz pierwszy korekty odpisu dokonuje się, gdy ukaże się obwieszczenie prezesa GUS, które zawiera potrzebne do wyliczenia przeciętne wynagrodzenie. Najpóźniej należy jej dokonać przed 31 maja, czyli przed terminem przelania 75 proc. odpisu na fundusz na wyodrębniony rachunek bankowy. Wtedy przekazane środki będą w prawidłowej wysokości. W tym roku odpis pozostał na poziomie z 2011 r., dlatego nie było konieczności dokonywania takich operacji. Pozostawienie odpisów na ZFŚS na poziomie z zeszłego roku spowodowane jest wprowadzeniem zmiany do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z nowym art. 5a w 2012 r. przez przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej należy rozumieć przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2010 r. ogłoszone przez prezesa GUS. Podstawą do ich obliczenia jest kwota 2917,14 zł.

Drugiej korekty, ze względu na liczbę zatrudnionych, dokonuje się w grudniu, ponieważ wtedy można ustalić faktyczne przeciętne zatrudnienie.

### Odpowiedź eksperta

***Średniomiesięczne zatrudnienie w naszej spółce wynosi: 80 pracowników w normalnych warunkach, w pełnym wymiarze czasu pracy, 10 pełnoetatowców wykonujących prace w szczególnych warunkach w rozumieniu przepisów o emerytu-***

**rach pomostowych, w celu przygotowania zawodowego młodocianego w I roku nauki. Przewiduję, że 1 października 2012 r. nawiązany zostanie stosunek pracy z 5 nowymi pracownikami w pełnym wymiarze czasu pracy. Jak mam policzyć odpis i jego korektę?**

Postępowanie przy obliczaniu przeciętnej faktycznej liczby zatrudnionych w danym roku kalendarzowym jest następujące:

1. Ustalamy ponownie przeciętne stany zatrudnienia w poszczególnych miesiącach w całym roku, przeliczając niepełnozatrudnionych na pełne etaty.

2. Liczbę pracowników zatrudnionych w poszczególnych miesiącach trzeba zsumować i podzielić przez 12.

3. Uzyskane kwoty należy porównać z danymi szacunkowymi przyjętymi na początku roku.

4. W przypadku gdy zaplanowana liczba zatrudnionych była niższa niż stan zatrudnienia w rzeczywistości, na 31 grudnia należy dokonać uzupełnienia odpisu, a także uzupełnienia środków przekazywanych na wyodrębniony rachunek bankowy.

5. Jeśli na koniec roku kalendarzowego zaplanowana liczba zatrudnionych była wyższa od rzeczywistej, to należy dokonać korekty i wycofać środki na rachunek firmy. Praktyką jest pozostawienie nadpłaty na rachunku ZFŚS.

6. Środki niewykorzystane w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny.

Na początku 2012 r. pracodawca zaplanował, że średniomiesięcznie będzie zatrudniać:

- 80 pracowników w normalnych warunkach, w pełnym wymiarze czasu pracy,
- 10 pełnoetatowców – wykonujących prace w szczególnych warunkach w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych,
- w celu przygotowania zawodowego młodocianego w I roku nauki.

Pracodawca ustalił wysokość odpisu podstawowego na każdą z tych osób na 2012 r.:

- pracownicy zatrudnieni w normalnych warunkach –  $80 \times 1093,93 \text{ zł} = 87\,514,40 \text{ zł}$ ,
- pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach –  $10 \times 1458,57 \text{ zł} = 14\,585,70 \text{ zł}$ ,
- młodociany w I roku nauki –  $145,86 \text{ zł}$ .

Roczny odpis podstawowy na fundusz wynosi:

$$87\,514,40 + 14\,585,70 + 145,86 = 102\,245,96 \text{ zł}.$$

W ciągu roku nastąpiły zmiany w stosunku do przeciętnej planowanej na początku roku liczby zatrudnionych: 1 października 2012 r. nawiązano stosunek pracy z 5 nowymi pracownikami w pełnym wymiarze czasu pracy. Uwzględniając powyższe zmiany, rzeczywiste średnioroczne zatrudnienie i naliczenie odpisu wynosi:

- Pracownicy zatrudnieni w normalnych warunkach:

styczeń – wrzesień, 9 mies.  $\times 80 = 720$

październik – grudzień, 3 mies.  $\times 85 = 255$ .

Średnio w ciągu roku  $975 : 12 = 81,25$  etatu  $\times 1093,93 \text{ zł} = 88\,881,81 \text{ zł}$ .

- Pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach: nie uległ zmianie –  $14\,585,70 \text{ zł}$
- Młodociany w I roku nauki: nie uległ zmianie –  $145,86 \text{ zł}$ .

## 6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

*Razem: 103 613,37 zł – rzeczywista kwota rocznego naliczenia odpisów na ZFŚS w 2012 roku*

*Oznacza to, że na rachunek ZFŚS przekazano za mało środków. Pracodawca powinien dokonać ich korekty in plus w kwocie 103 613,37 zł – 102 245,96 zł = 1367,41 zł. Powstałą niedopłatę należy przekazać na rachunek funduszu do końca roku.*

Korektę odpisów na ZFŚS za 2012 r. należy przeprowadzić następująco:

1. Ustalić wielkość faktycznego zatrudnienia w poszczególnych miesiącach 2012 r. w przeliczeniu na pełne etaty.
2. Obliczyć średnioroczne zatrudnienie w poszczególnych grupach pracowników
3. Naliczyć odpisy według rzeczywistego zatrudnienia na 31 grudnia br.
4. Porównać wysokość odpisów na ZFŚS dokonanych na podstawie planowanego zatrudnienia z odpisami faktycznie należnymi i skorygować odpis.

### 6.6. Odpisy na ZFŚS w szkołach i placówkach objętych systemem oświaty i podlegającym przepisom Karty Nauczyciela

W szkołach i placówkach objętych systemem oświaty i podlegającym przepisom Karty Nauczyciela ZFŚS tworzony jest z odpisów w wysokości:

- dla pracowników administracji i obsługi – 37,5 proc. przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej i liczby zatrudnionych,
- dla nauczycieli – w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej liczby nauczycieli i 110 proc. kwoty bazowej,
- dla nauczycieli będących emerytami i rencistami – 5 proc. od emerytur i rent,
- dla emerytów administracji i obsługi – 6,25 proc. od przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego i liczby emerytowanych pracowników.

Pomimo odpisów na fundusz socjalny w różnej wysokości dla nauczycieli, pracowników administracji czy emerytów, podstawą przyznania kwoty dopłaty do świadczeń ulgowych jest jedynie wysokość dochodu przypadającego na członka rodziny, a nie to, czy ktoś jest pracownikiem, emerytem lub osobą zatrudnioną w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ta tematyka została szczegółowo omówiona w rozdziale „Działalność socjalna w oświacie”.

#### **PRZYKŁAD**

W szkole było zatrudnionych 4 pracowników obsługi i administracji. Poza tym objęto opieką 2 emerytów – byłych pracowników obsługi.

Liczymy odpis dla pracowników administracji i obsługi zgodnie z ustawą o ZFŚS:

$2917,14 \text{ zł} \times 37,5 \text{ proc.} = 1093,93 \text{ zł}$

$1093,93 \text{ zł} \times 4 \text{ etaty} = 4375,72 \text{ zł.}$

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Odpis na ZFŚS w 2012 r. dla pracowników administracji i obsługi wynosi 4375,72 zł.

Liczymy zwiększenie funduszu o 6,25 proc. dla emerytów byłych pracowników obsługi:

Na każdego emeryta i rencistę objętego opieką socjalną zakładu pracy wysokość funduszu może być zwiększona o 6,25 proc. W 2012 r. wynosi 182,32 zł.

$182,32 \text{ zł} \times 2 \text{ osoby} = 364,64 \text{ zł}$

Fundusz zwiększamy o 364,64 zł.

### PRZYKŁAD

W szkole od stycznia do sierpnia 2012 r. będzie zatrudnionych 30 nauczycieli na cały etat, dwóch na półwki etatu. Od września 2012 r. zostanie zatrudnionych jeszcze dwóch nauczycieli na pełny etat. Zatrudnionych jest też 4 pracowników administracji i 2 pracowników obsługi (wszyscy są zatrudnieni na pełny etat). Zakładamy, że zatrudnienie do końca roku nie ulegnie zmianie. Objęto opieką socjalną 4 emerytów – byłych pracowników obsługi.

1. Liczymy odpis dla nauczycieli zgodnie z Kartą Nauczyciela:

$30 \text{ etatów} + 1 \text{ etat} (2 \times 1/2 \text{ etatu}) = 31 \text{ etatów}$

$31 \times 8 \text{ m-cy} = 248$

$32 \text{ etaty} + 1 \text{ etat} (2 \times 1/2 \text{ etatu}) = 33 \text{ etaty}$

$33 \text{ etaty} \times 4 \text{ m-ce} = 132$

$248 + 132 = 380 : 12 \text{ m-cy} = 31,66$ .

Przeciętne zatrudnienie w 2012 r. to 31,67 etatu:  $2879,91 \text{ zł} \times 31,67 \text{ etatu} = 91\,206,75 \text{ zł}$ .

Odpis na ZFŚS w 2012 r. dla nauczycieli wynosi 91 206,75 zł.

2. Liczymy odpis dla pracowników administracji i obsługi zgodnie z ustawą o ZFŚS:

$4 + 2 = 6 \times 1093,93 \text{ zł} = 6563,58 \text{ zł}$ .

Odpis wynosi 6563,58 zł.

3. Pracodawca sprawuje opiekę socjalną nad emerytami, dlatego chce zwiększyć fundusz o 6,25 proc. na każdego emeryta uprawnionego do tej opieki:

$182,32 \text{ zł} \times 4 = 729,28 \text{ zł}$ .

Zwiększenie funduszu wynosi 729,28 zł. W szkole te wszystkie odpisy stanowią jeden fundusz.

## 6.7. Organizacja obiegu dokumentów księgowych związanych z naliczaniem odpisu

Naliczanie należnego za dany rok odpisu jest operacją wewnętrzną danej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 20 ust. 2 ustawy o rachunkowości. Dlatego jej udokumentowaniu służą dowody źródłowe. Zasady sporządzania i kontroli dokumentów określa kierownik danej jednostki organizacyjnej, którego obowiązkiem jest wskazanie osób odpowiedzialnych za ich sporządzenie, sprawdzenie pod względem merytorycznym i formalno-rachunkowym oraz zatwierdzenie do wypłaty. W instrukcji obiegu dokumentów określa się rodzaje tych dokumentów księgowych.

## 6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

### Wzór wysokości planowanego odpisu na ZFŚS

(data) (nazwa jednostki organizacyjnej)

Wysokość planowanego odpisu na ZFŚS na rok ..... dla .....

I. Odpis podstawowy:

Rok obrachunkowy	Przewidywana liczba zatrudnionych pracowników (po przeliczeniu na pełne etaty)		
	w pełnym wymiarze czasu pracy	w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze	w niepełnym wy- miarze czasu pracy

II. Zwiększenia fakultatywne (wprowadzone w danej jednostce):

- 1) zwiększenie odpisu o 6,25 proc. – liczba pracowników o orzeczonym umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności (po przeliczeniu na pełne etaty),
- 2) zwiększenie funduszu o 6,25 proc. – liczba emerytów/rencistów objętych opieką socjalną.

.....  
(data i podpis pracownika)

Naliczenie wysokości odpisu podstawowego i zwiększeń planowanych na rok .....  
(data)

- I. Odpis podstawowy: liczba zatrudnionych x stawka na dany rok  
z tego 75 proc. odpisu podstawowego (kwota w zł) – kwota minimalna z terminem przekazania do 31 maja,
- II. Zwiększenia odpisu i funduszu: liczba uprawnionych x stawka na dany rok
- III. Suma z poz. I i II: (kwota odpisu w zł do przekazania za cały rok): .....

.....  
(data i podpis pracownika)

Dokument z wyliczeniem faktycznej wielkości odpisów na fundusz za dany rok powinien być sporządzony i przekazany do księgowości w terminie umożliwiającym dokonanie ewentualnych przelewów korygujących przed 31 grudnia danego roku.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Dokumentem będącym podstawą do ujęcia w księgach rachunkowych należnego odpisu na ZFŚS najczęściej jest polecenie księgowania – PK.

### Wzór wysokości odpisu na ZFŚS

(data)		(nazwa jednostki organizacyjnej)	
Wysokość odpisu na ZFŚS na rok ..... dla .....			
według faktycznej liczby zatrudnionych			
I. Odpis podstawowy:			
Miesiąc	Przeciętna faktyczna liczba zatrudnionych pracowników (po przeliczeniu na pełne etaty)		
	w pełnym wymiarze czasu pracy	w niepełnym wymiarze czasu pracy	prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze
	1	2	3
styczeń			
luty			
marzec			
kwiecień			
maj			
czerwiec			
lipiec			
sierpień			
wrzesień			
październik			
listopad			
grudzień			
ogółem:			
Przeciętna liczba uprawnionych (suma z kol. 1, 2 i 3 z poz. ogółem podzielona przez 12)			
II. Zwiększenia fakultatywne (wprowadzone w danej jednostce):			
■ zwiększenie odpisu o 6,25 proc. – przeciętna faktyczna liczba zatrudnionych pracowników o orzeczonym umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, po przeliczeniu na pełne etaty (liczona jak wyżej),			
■ zwiększenie funduszu o 6,25 proc. – liczba emerytów/rencistów objętych opieką socjalną.			
..... (data i podpis pracownika)			



## 6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

Naliczenie wysokości faktycznego odpisu podstawowego i zwiększeń na rok .....

.....(data)

1. Odpis podstawowy: liczba zatrudnionych x stawka na dany rok
2. Zwiększenia odpisu i funduszu: liczba uprawnionych x stawka na dany rok
3. Suma z poz. I i II (kwota odpisu skorygowanego za dany rok w zł) .....
4. Wyliczenie kwoty korekty rocznej ZFŚS: faktyczny odpis minus kwota odpisu planowanego = różnica do przelania na rachunek funduszu lub do zwrotu z rachunku funduszu na rachunek budżetu w zł, najpóźniej do 31 grudnia.

.....  
(data i podpis pracownika)

### **WAŻNE**

↓ Dla dokumentu PK trzeba mieć ustalone zasady sporządzania, obiegu i kontroli.

W przypadku naliczenia odpisu na dokumentach PK widnieje zazwyczaj tylko kwota odpisu. Nie ma natomiast wskazania danych, na podstawie których tych wyliczeń dokonano. Nie ma, więc jak dokonać ich weryfikacji. Aby możliwe było szybkie sprawdzenie ich poprawności (zgodności z obowiązującymi przepisami oraz poprawności rachunkowej), warto wprowadzić zestawienia (patrz wzór). Przedstawiają one dane, jakie powinny zostać uwzględnione w dowodach źródłowych, będących podstawą ujęcia w księgach rachunkowych wartości naliczonych – planowanych i faktycznych – odpisów na ZFŚS. Kierownik może je wskazać jako dokumenty będące podstawą ujmowania w księgach rachunkowych wielkości należnego odpisu na ZFŚS. Wcześniej trzeba je dostosować do potrzeb danej jednostki organizacyjnej. W przypadku jednostek oświatowych trzeba uwzględnić zasady naliczania odpisu podstawowego i zwiększeń dla nauczycieli, emerytowanych nauczycieli oraz pozostałych pracowników (niebędących nauczycielami). Zestawienie można też wykorzystywać jako załącznik do dokumentu PK.

Dokument z wyliczeniem planowanej wysokości odpisów na fundusz powinien być sporządzony w terminie pozwalającym na wprowadzenie odpowiednich wielkości do projektu budżetu na dany rok (z tym, że zostanie ujęty w księgach rachunkowych dopiero na początku tego roku).

Zestawienie powinny wypełnić osoby odpowiedzialne na poszczególne czynności. Na przykład pracownik odpowiedzialny za prowadzenie spraw kadrowych powinien wypełniać części dotyczące liczby zatrudnionych pracowników i emerytów/rencistów objętych opieką socjalną. Natomiast wyznaczony pracownik księgowości powinien wypełnić części dotyczące wyliczenia planowanej i faktycznej wielkości odpisu na fundusz. Na wyżej wymienionych dokumentach powinny widnieć podpisy nie tylko osób je sporządzających, lecz też osób odpowiedzialnych za ich skontrolowanie (pod względem merytorycznym i formalno-rachunkowym) i zatwierdzenie do realizacji.

## 6.8. Skutki podatkowe korekty rocznej

Odpisy na ZFŚS mogą zostać uznane za koszt podatkowy dopiero w momencie faktycznego przekazania środków pieniężnych na wydzielone konto funduszu socjalnego. Dotyczy to jednak odpisów i zwiększeń, które w rozumieniu przepisów o ZFŚS obciążają koszty działalności pracodawcy.

Pracodawcy zobowiązani do utworzenia ZFŚS mają obowiązek przekazać równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń na odrębny rachunek bankowy w terminie do 30 września danego roku, z tym że w terminie do 31 maja powinni przekazać kwotę stanowiącą co najmniej 75 proc. równowartości odpisów podstawowych.

Niedokonanie w wymaganym terminie wpłat na rachunek funduszu nie powoduje utraty prawa do zaliczenia odpisu do kosztów uzyskania przychodów. Taki odpis można jednak zaliczyć do kosztów dopiero z chwilą faktycznego przekazania środków.

Zgodnie z ustawą o ZFŚS koszty działalności pracodawców obciążają nie tylko ustawowo określone odpisy podstawowe, ale także odpisy ustalone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania.

U pracodawców zatrudniających według stanu na 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz (art. 4 ust. 1 ustawy o ZFŚS).

Mając zatem na względzie powołane wyżej regulacje, pracodawca ma prawo uwzględnić w kosztach podatkowych faktycznie przekazaną na konto ZFŚS kwotę odpisu, nawet jeśli jego wysokość została ustalona w kwocie wyższej niż stawki ustawowe (pod warunkiem zawarcia odpowiednich zapisów w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania).

W wyniku korekty odpisów na ZFŚS może powstać nadpłata albo niedopłata na rachunku funduszu. Niedopłata stanowi dla pracodawcy koszt uzyskania przychodów, ale dopiero w momencie jej faktycznej wpłaty na rachunek funduszu (art. 23 ust. 1 pkt 7 PIT, art. 16 ust. 1 pkt 9 ustawy o CIT).

Często wątpliwości powstają przy nadpłacie. Kosztem uzyskania przychodów mogą być bowiem wyłącznie odpisy podstawowe i zwiększenia tych odpisów, które są dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami. Zawyżona część odpisów na ZFŚS nie może być kosztem, ponieważ nie mieści się w granicach odpisów podstawowych lub zwiększenia odpisów podstawowych, które przewiduje ustawa o ZFŚS bądź zbiorowy układ pracy albo regulamin wynagradzania (art. 4 i 5 ustawy o ZFŚS). Stanowisko takie zajmują również organy podatkowe, m.in. dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji indywidualnej z 28 kwietnia 2010 r., nr IBPBI/2/423-226/10/MO: „Ze stanu faktycznego przedstawionego przez spółkę wynika, iż ze środków obrotowych zasilila ZFŚS. Jednak w zakładowym układzie zbiorowym pracy w momencie zasilenia funduszu nie istniał zapis o możliwości zwiększenia odpisu na ZFŚS. Spółka wskazała, iż w nowym i negocjowanym obecnie zakładowym układzie zbiorowym pracy zamierza umieścić zapis dotyczący zwiększenia odpisu na ZFŚS w wysokości 100 proc. odpisu podstawowego, określonego przepisami prawa. Biorąc pod uwagę powyższe, należy stwierdzić, iż skoro w zakładowym układzie zbiorowym pracy nie istniał zapis o moż-

## 6. Naliczanie odpisu socjalnego w 2012 r.

liwości zwiększenia odpisu na ZFŚS, spółka nie może zaliczyć kwoty dodatkowego odpisu na ZFŚS do kosztów uzyskania przychodów”.

Jeżeli korekta wykaże nadpłatę, to przedsiębiorca może wycofać środki z rachunku funduszu lub przeznaczyć je na poczet przyszłorocznego odpisu.

W przypadku wycofania środków z rachunku nie ma wątpliwości, że pracodawca musi zmniejszyć koszty uzyskania przychodu o wartość wycofanych środków. Kosztem mogą być bowiem wyłącznie odpisy przekazane na rachunek funduszu. Korekty kosztów należy dokonać w dacie wycofania nadpłaty z rachunku funduszu, co powinno nastąpić do 31 grudnia 2012 r. Wątpliwości podatkowe pojawiają się w przypadku, gdy pracodawca przeznaczy powstałą nadpłatę na poczet przyszłorocznego odpisu. Niewątpliwie pracodawca ma możliwość podjęcia decyzji o przeznaczeniu powstałej nadpłaty na poczet przyszłorocznych odpisów. Zgodnie z przepisami administruje on bowiem środkami funduszu (art. 10 ustawy o ZFŚS).

### 6.9. Pomyłka w odpisie a podatki

Może się tak zdarzyć, że wskutek pomyłki na koncie ZFŚS powstała znaczna nadpłata. Nie mieści się ona ani w granicach odpisów podstawowych, ani nie jest zwiększeniem odpisów podstawowych, które przewiduje ustawa o ZFŚS lub może przewidywać zbiorowy układ pracy czy regulamin wynagradzania. Nie jest także konsekwencją korekty odpisu, której pracodawcy muszą dokonać najpóźniej do 31 grudnia danego roku na podstawie porównania rzeczywistego średniorocznego stanu zatrudnienia z zatrudnieniem planowanym na początku roku. Prawidłowo płatnik powinien środki z konta ZFŚS bez zbędnej zwłoki przekazać na rachunek bieżący, o ile regulamin nie zawiera żadnego zapisu o możliwości zwiększenia odpisu. W takiej sytuacji nie ma podstaw, aby zaliczyć te środki do kosztów uzyskania przychodów. Takie stanowisko prezentują organy podatkowe, m.in. dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji indywidualnej z 28 kwietnia 2010 r. (sygn. IBPBI/2/423-226/10/MO). Stwierdził on, że: „(...) Ze stanu faktycznego przedstawionego przez Spółkę wynika, iż ze środków obrotowych zasilili ZFŚS. Jednakże w zakładowym układzie zbiorowym pracy w momencie zasilenia funduszu nie istniał zapis o możliwości zwiększenia odpisu na ZFŚS. Spółka wskazała, iż w nowym i negocjowanym obecnie zakładowym układzie zbiorowym pracy zamierza umieścić zapis dotyczący zwiększenia odpisu na ZFŚS w wysokości 100 proc. odpisu podstawowego, określonego przepisami prawa. Biorąc pod uwagę powyższe, należy stwierdzić, iż skoro w zakładowym układzie zbiorowym pracy nie istniał zapis o możliwości zwiększenia odpisu na ZFŚS, Spółka nie może zaliczyć kwoty dodatkowego odpisu na ZFŚS do kosztów uzyskania przychodów (...)”.



# 7 Wspólna działalność socjalna

Pracodawcy mogą prowadzić wspólną działalność socjalną pod warunkiem zawarcia stosownej umowy (art. 9 ust. 1 ustawy o ZFŚS). Ponadto zakres wspólnej działalności musi mieścić się w ramach określonego ustawowo przeznaczenia środków funduszu. Są to jedyne ograniczenia narzucone przez przepisy. Tak więc w przypadku pracodawców prowadzących wspólną działalność socjalną obowiązują takie zasady, jak przy samodzielnym tworzeniu funduszu – zgromadzone środki można przeznaczyć wyłącznie na działalność socjalną.

Działalność socjalna to:

- usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku,
- działalność kulturalno-oświatowa oraz sportowo-rekreacyjna,
- opieka nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego,
- udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej,
- udzielanie zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Wspólna działalność może dotyczyć wszystkich lub tylko wybranych aspektów działalności socjalnej – co powinno zostać określone umową. Korzyści, jakie pracodawcy mogą mieć z tego tytułu, to obniżenie kosztów administrowania funduszem socjalnym (m.in. koszty obsługi bankowej rachunku funduszu, płace pracowników zajmujących się obsługą administracyjną i finansowo-księgową funduszu), utrzymania obiektów socjalnych poprzez zapewnienie ich pełnego wykorzystania.

Wspólna działalność może zapewnić pracownikom małych jednostek dostęp do usług socjalnych, których nie świadczy ich pracodawca (np. żłobka czy klubu dziecięcego dla dzieci pracowników). Warto podkreślić, że ustawa nie ogranicza liczby pracodawców, którzy chcą prowadzić wspólną działalność.

W praktyce rozwiązanie to stosują zakłady pracy:

- skupione w jednej branży lub powiązane kapitałowo,
- o rozdrobnionej strukturze organizacyjnej w terenie (struktura wielozakładowa),
- działające w jednym regionie lub jednej branży.

Na wspólną działalność socjalną często decydują się jednostki oświatowe działające na terenie jednej gminy czy powiatu.

## 7.1. Procedura uzgodnień

Zawarcie umowy zazwyczaj poprzedzają rokowania. Powinny one określić przedmiot wspólnej działalności socjalnej, zasady jej prowadzenia, sposób rozliczeń, tryb wypowiedzenia i rozwiązania umowy, zakres wspólnej działalności (tj. czy będzie obejmować ona pełne środki funduszy pracodawców czy tylko część tych środków).

Wypracowanie wspólnego stanowiska nie należy jednak do samych pracodawców. W tym wypadku zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy o trybie uzgodnień z organizacją związkową lub organizacjami związkowymi przy ustalaniu regulaminu funduszu świadczeń socjalnych. W zależności od tego, czy u każdego z pracodawców, którzy chcą zawrzeć umowę, działają pojedyncze organizacje związkowe czy po kilka organizacji, inny będzie charakter tych uzgodnień. Identycznie, jak ma to miejsce przy wydawaniu regulaminu, sprzeciw organizacji związkowej – podobnie jak negatywne uzgodnione stanowisko wszystkich działających u pracodawcy organizacji związkowych – uniemożliwi zawarcie umowy o prowadzeniu wspólnej działalności socjalnej. Natomiast jeżeli w jednym zakładzie działa kilka organizacji związkowych i nie są one w stanie wypracować jednego, wspólnego stanowiska, to stanowisko żadnej z tych organizacji, zarówno jak stanowisko popierane przez większość z nich, nie jest wiążące dla pracodawcy. Z uwagi na fakt, że uzgodnienia obejmują organizacje związkowe działające u wszystkich pracodawców, których ma objąć umowa, może się okazać, iż sprzeciw jednej organizacji związkowej może zablokować jej zawarcie.

## 7.2. Umowa o wspólnej działalności socjalnej

Umowa o wspólnej działalności socjalnej powinna określać w szczególności:

- przedmiot wspólnej działalności, czyli czy wspólnie prowadzona będzie całość działalności socjalnej, czy jedynie jej część,
- zasady jej prowadzenia, w jakim zakresie każdy z pracodawców będzie uczestniczył w prowadzeniu działalności, jakie kwoty będą przekazane, jakie warunki muszą zostać spełnione przez każdego z pracodawców, zasady dokonywania wypłat na rzecz osób uprawnionych, zasady przyznawania świadczeń,
- sposób dokonywania rozliczeń, np. terminy dokonywania wpłat na wspólne konto, jeżeli zostanie ono utworzone,
- tryb jej wypowiedzenia oraz rozwiązania.

W umowie mogą się znaleźć też zapisy dotyczące warunków odstąpienia od jej stosowania oraz odpowiedzialności stron z tego tytułu (art. 9 ust. 3 ustawy o ZFŚS). Ze względów praktycznych umowa powinna regulować prowadzoną działalność jak najbardziej szczegółowo.

Umowa może stanowić, że wspólna działalność socjalna będzie prowadzona przy wykorzystaniu całości lub tylko części środków zgromadzonych na kontach funduszy obu (lub więcej) pracodawców. Powinien w niej być więc uregulowany sposób rozliczeń pracodawców, m.in.: dotyczący pokrycia kosztów organizowania wspólnej działalności socjalnej, wydatków związanych z obsługą wspólnego rachunku bankowego, a także obciążeń związanych z administrowaniem wspólnymi środkami funduszu. Kosztów tych nie można pokrywać ze środków ZFŚS. Zgodnie bowiem z art. 10 ustawy o ZFŚS, funduszem socjalnym administruje pracodawca i to on ma obowiązek zapewnić finansową obsługę funduszu.

## 7. Wspólna działalność socjalna

Wydatki związane z administrowaniem działalności socjalnej należy więc pokrywać z ogólnych kosztów prowadzenia działalności pracodawców. Można je przypisać na zasadzie proporcjonalności obciążeń w stosunku do udziału finansowego przekazywanych na ZFŚS środków. Niezależnie od wkładu poszczególnych pracodawców, pracownicy wszystkich podmiotów podejmujących wspólną działalność socjalną korzystają z tej pomocy na takich samych zasadach. Warunki korzystania ze świadczeń objętych umową o wspólnej działalności socjalnej ustala się w regulaminie korzystania z ZFŚS, zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS.

Umowa o wspólnej działalności socjalnej jest umową cywilną. Dlatego wszelkie problemy i wątpliwości w związku z jej treścią będą wyjaśniane na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Pracodawcy zaczynający wspólną działalność socjalną mogą:

- przeznaczyć wszystkie środki funduszu na ten cel,
- zachować nadal odrębne fundusze socjalne i osobne rachunki bankowe.

W przypadku gdy pracodawcy zdecydują się na całościowe prowadzenie wspólnej działalności, należy pamiętać, aby w umowie uregulować nie tylko przekazywanie całości naliczanych w przyszłości odpisów, ale także określić, co dzieje się ze środkami dotychczas zgromadzonymi na koncie funduszu oraz z jego przyszłymi dochodami pochodzącymi z dotychczasowej – samodzielnej – działalności. Nieuregulowanie tej kwestii skutkuje obowiązkiem samodzielnego prowadzenia działalności socjalnej w zakresie środków już zgromadzonych na koncie funduszu.

Zawarcie umowy o prowadzenie wspólnej działalności socjalnej nie oznacza powstania wspólnego funduszu socjalnego pracodawców zawierających umowę. Każdy z pracodawców nadal tworzy odrębny fundusz na zasadach ogólnych, a na prowadzenie wspólnej działalności socjalnej przekazuje środki pieniężne. Umawiają się oni jedynie, że rozdysponowywanie środków tych funduszy (w całości lub w części) będzie odbywać się wspólnie w zakresie i na zasadach określonych w umowie.

Pracodawca, który chce zawrzeć umowę o prowadzenie wspólnej działalności socjalnej, musi uzyskać akceptację zakładowej organizacji związkowej lub pracownika reprezentującego załogę.

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej pracodawcy określają w regulaminie ZFŚS, ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Pracodawcy, u których nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadniają regulamin z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów.

### 7.3. Podmioty ze sfery budżetowej

Wspólne prowadzenie działalności socjalnej przez kilku pracodawców jest praktyką bardzo często stosowaną w jednostkach samorządu terytorialnego. Pracodawcy samorządowi, ustawowo zobowiązani do tworzenia funduszu niezależnie od

liczby zatrudnianych pracowników, podejmują decyzję o wspólnym prowadzeniu działalności socjalnej, chcąc bardziej racjonalnie wykorzystywać niewielkie środki swoich funduszy.

W przypadku jednostek z sektora finansów publicznych – dysponujących środkami publicznymi – przy wybieraniu rozwiązań w zakresie zasad administrowania środkami ZFŚS należy się kierować zasadami określonymi w art. 44 ust. 3 ustawy o finansach publicznych. Zgodnie z tym przepisem wydatki publiczne powinny być dokonywane:

- 1) w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad:
  - a) uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów,
  - b) optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów,
- 2) w sposób umożliwiający terminową realizację zadań,
- 3) w wysokości i terminach wynikających z wcześniej zaciągniętych zobowiązań.

Oznacza to, że pracodawcy powinni wybrać prowadzenie wspólnej działalności socjalnej, jeśli jest to rozwiązanie najtańsze i najefektywniejsze.

### **Odpowiedź eksperta**

***Czy nauczyciel zatrudniony w dwóch szkołach na terenie gminy, gdzie istnieje wspólna działalność socjalna, ma prawo do podwójnych świadczeń socjalnych?***

*NIE. Na terenie gminy istnieje wspólna działalność socjalna dla szkół. Oznacza to, że nauczyciel zatrudniony w szkołach, które mają zawartą umowę o wspólnej działalności socjalnej, korzysta tylko z jednego funduszu – wspólnego (art. 9 ust. 3 ustawy o ZFŚS). Warto także podkreślić, że w takiej sytuacji przede wszystkim należy sprawdzić regulamin ZFŚS, gdyż powinien on określać zasady korzystania ze świadczeń przez wszystkie osoby uprawnione.*

### **PRZYKŁAD**

Kontrola prawidłowości wykorzystania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wykazała, że ze środków funduszu starostwa udzielono pożyczek czterem pracownikom powiatowego centrum pomocy rodzinie – jednostki budżetowej powiatu. Udzielenie pożyczek tym osobom stanowiło naruszenie postanowień określonych w par. 2 regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w starostwie powiatowym, dotyczących osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS.

Z wyjaśnienia złożonego przez starostę wynikało, że z chwilą wyodrębnienia się ze struktur starostwa powiatowego centrum pomocy rodzinie kierownik tej jednostki wyraził w imieniu załogi wolę na dalsze wspólne prowadzenie działalności socjalnej. Odpisy podstawowe od pracowników PCPR wpływały na konto starostwa, w związku z czym komisja socjalna podejmowała decyzje również wobec pracowników PCPR ubiegających się o świadczenia socjalne. Zaistniała w tym zakresie sytuacja naruszała art. 9 ust. 1 i ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, w związku z zaniechaniem zawarcia stosownej umowy pomiędzy pracodawcami, tj. starostą i kierownikiem PCPR, na prowadzenie wspólnej działalności socjalnej.



## 7. Wspólna działalność socjalna

Odpowiedzialność za powyższe nieprawidłowości ponosi starosta administrujący – jako pracodawca – środkami funduszu, stosownie do art. 10 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Podane zasady prowadzenia wspólnej działalności socjalnej są czasem łamane przez pracodawców. Na przykład prowadzą wspólną działalność socjalną niezgodnie z postanowieniami zawartej umowy lub bez zawarcia umowy, często też zapominają o prowadzeniu ewidencji naliczania i wydatkowania środków oraz o tym, że wszystkich uprawnionych obowiązuje jeden regulamin ZFŚS.

### **Wzór umowy o prowadzeniu działalności socjalnej dla emerytów i rencistów – byłych nauczycieli**

#### **Umowa**

o prowadzeniu wspólnej działalności socjalnej dla emerytów i rencistów – byłych nauczycieli w ramach środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zawarta w dniu ..... 2012 r. pomiędzy:  
..... działającym w ....., zwanym dalej  
..... reprezentowanym przez:

.....

a

..... działającym w imieniu .....  
reprezentowanym przez:

.....

#### § 1

Na podstawie art. 9 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 592 z późn. zm.) strony postanawiają prowadzić wspólną działalność socjalną w zakresie zadań socjalnych i mieszkaniowych, obejmującą byłych nauczycieli – emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenie kompensacyjne na warunkach określonych niniejszą umową.

#### § 2

1. W celu stworzenia możliwości prowadzenia wspólnej działalności socjalnej strony umowy postanawiają ustanowić Dyrektora organizatorem i koordynatorem wspólnej działalności socjalnej, o której mowa w § 1.  
2. Strony wyrażają zgodę na dysponowanie przez Zespół środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych należnych placówce, w wysokości odpisu naliczonego dla wyżej wymienionych osób.

#### § 3

Wspólna działalność socjalna będzie polegać w szczególności na:

1. prowadzeniu wspólnego rachunku bankowego, na którym będą gromadzone środki pochodzące z odpisu na Fundusz każdego z pracodawców – stron umowy. Nr rachunku .....

.....

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

2. przyznaniu świadczeń i rozliczeniu zgodnie z Regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych emerytów i rencistów byłych nauczycieli, obowiązującym od dnia .....

### § 4

Zespół prowadzi wspólną działalność w zakresie zadań:

1. socjalnych,
2. mieszkaniowych.

### § 5

Przyznawanie świadczeń socjalnych i ich wysokość uzależnia się od sytuacji: życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do korzystania ze wspólnego funduszu.

### § 6

Nad prawidłowością przyznanych świadczeń czuwa komisja złożona z przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych oraz przedstawiciela Dyrektora, która na posiedzeniu (raz na kwartał) rozpatruje wnioski i proponuje wysokość świadczenia.

### § 7

Decyzję o przyznaniu świadczeń zatwierdza Dyrektor.

### § 8

Umowa obowiązuje od dnia podpisania do dnia .....

### § 9

Niniejszą umowę sporządzono w 2 jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

(pieczęć placówki)

(pieczęć Zespołu)

.....  
(pieczęć i podpis dyrektora placówki)

.....  
(pieczęć i podpis dyrektora Zespołu)

# 8 Działalność socjalna w oświacie

Jednostki sektora finansów publicznych mają obowiązek tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników. Należą także do nich szkoły i placówki objęte systemem oświaty. Jednak w tych jednostkach oświatowych ZFŚS tworzony jest na zasadach szczególnych, wynikających z ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej Karta Nauczyciela), a jedynie w sprawach w niej nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy ustawy o ZFŚS. Artykuł 53 Karty Nauczyciela zawiera szczegółowe regulacje dotyczące ZFŚS tworzonego w szkole. Związane są one przede wszystkim z dokonywaniem odpisów na fundusz dla nauczycieli i byłych nauczycieli – emerytów i rencistów, wypłacaniem nauczycielom świadczenia urlopowego, zasadami korzystania z ZFŚS przez nauczycieli będących emerytami lub rencistami w przypadku likwidacji szkoły, w której dotychczas korzystali oni ze świadczeń socjalnych.

ZFŚS tworzy się dla nauczycieli, pracowników administracji i obsługi oraz emerytów i rencistów szkoły. Utworzenie ZFŚS jest jednym z obowiązków dyrektora jednostki oświatowej, który też jest administratorem tego funduszu. Dyrektorowi, który finansuje świadczenia niezgodnie z pojęciem działalności socjalnej i postanowieniami regulaminu ZFŚS, grozi kara grzywny.

## 8.1. Dokonywanie odpisu na fundusz

Zasady dokonywania odpisu na fundusz w szkole ZFŚS zawarte są w przepisach Karty Nauczyciela (określa ona zasady dokonywania odpisów na ZFŚS dla nauczycieli, byłych nauczycieli – emerytów i rencistów oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne), a także w ustawie o ZFŚS (określa zasady dokonywania odpisu na ZFŚS dla pracowników szkoły niebędących nauczycielami).

Odpisy na ZFŚS dokonywane są w szkole na: nauczycieli, byłych nauczycieli – emerytów i rencistów, osoby pobierające nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, pracowników szkoły niebędących nauczycielami – aktualnie zatrudnionych oraz byłych pracowników – emerytów i rencistów. Te odpisy stanowią jeden fundusz w szkole. Przepisy wskazują też, jak należy postąpić w przypadku likwidacji szkoły.

Na ogólnych zasadach, wynikających z ustawy o ZFŚS, odpis oblicza się dla pracowników administracji i obsługi oraz emerytów i rencistów objętych opieką socjalną, którzy nie byli pracownikami pedagogicznymi. Nie stosuje się ich w stosunku do nauczycieli podlegających Kartce Nauczyciela. Ustawa ta odmiennie określa zasady dokonywania odpisów na ZFŚS dla nauczycieli oraz byłych nauczycieli – emerytów i rencistów oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne. Odpisy na poszczególne grupy tworzą jeden fundusz w szkole.

### 8.1.1. Nauczyciele

Dla nauczycieli dokonuje się corocznie odpisu na ZFŚS w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym liczby nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć), którą należy skorygowanej w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych nauczycieli (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć), i 110 proc. kwoty bazowej, określanej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej, obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku (art. 53 Karty Nauczyciela). W ustawie budżetowej na 2012 rok (Dz.U. z 2012 r., poz. 273) podano, że kwotę bazową dla nauczycieli od 1 stycznia 2012 r. ustala się w wysokości 2618,10 zł. Zgodnie więc z wyliczeniem 2618,10 zł x 110 proc. na pełen etat nauczycielski przypada 2879,91 zł.

#### **WAŻNE**

W 2012 r. odpis na ZFŚS dla nauczycieli na pełen etat wynosi 2879,91 zł.

#### **PRZYKŁAD**

W 2012 r. przeciętne zatrudnienie nauczycieli w szkole wynosi 25 nauczycieli na cały etat, dwóch na 1/2 etatu. Zakładamy, że zatrudnienie do końca roku nie ulegnie zmianie.  
Kwota bazowa: 2618,10 zł x 110 proc. = 2879,91 zł.  
Odpis dla nauczycieli: 2879,91 zł x 26 = 74 877,66 zł.

#### **PRZYKŁAD**

Czy nauczyciel zatrudniony w kilku placówkach na częściach etatu ma prawo do świadczeń z ZFŚS u każdego pracodawcy?  
Nauczyciel zatrudniony w kilku szkołach, które nie prowadzą wspólnej działalności socjalnej, ma prawo do świadczenia urlopowego u każdego pracodawcy. Wysokość tych świadczeń urlopowych będzie uzależniona jednak od wymiaru zatrudnienia nauczyciela w poszczególnych szkołach.

### 8.1.2. Nauczyciele emeryci

Dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na ZFŚS w wysokości 5 proc. pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych (art. 53 ust. 2 Karty Nauczyciela). Dlatego należy od nich uzyskać informacje o wysokości otrzymywanych świadczeń. W Karcie Nauczyciela nie uregulowano kwestii związanych ze sposobem ich naliczania i dokumentowania. Zgodnie z wyjaśnieniami udzielanymi przez przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu (pisma z 29 marca 2005 r., nr DE-3-339-7-05, z 27 kwietnia 2005 r., nr DPZN-WSW-KK-1801-114/05), informacje służące skalkulowaniu wysokości eme-

## 8. Działalność socjalna w oświacie

rytur i rent nauczycielskich powinny opierać się na faktycznych danych na temat wysokości emerytury/renty (brutto), zebranych przez szkołę (inną oświatową jednostkę organizacyjną) naliczającą odpis na danego emeryta/rencistę. Dlatego w celu naliczenia odpisu na ZFŚS dla nauczycieli – emerytów i rencistów lub nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, dyrektor szkoły powinien zwrócić się do emerytów i rencistów objętych opieką socjalną o przedstawienie danych dotyczących wysokości pobieranych przez nich emerytur (rent) czy nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych. To właśnie do kompetencji dyrektora szkoły, w której tworzony jest ZFŚS, należy wybór formy pozyskania danych dotyczących wysokości świadczeń pobieranych przez emerytów i rencistów. Oczywiście otrzymana informacja musi być pisemna. Najczęściej jest to oświadczenie emeryta/rencisty, do którego – w zależności od wymagań – dołącza się np. kopię odcinka emerytury czy deklaracji PIT za poprzedni rok.

Odpisu należy dokonać na każdego nauczyciela – emeryta lub rencistę, który z danej szkoły odszedł na emeryturę lub rentę, albo został objęty funduszem w szkole z uwagi na likwidację macierzystej placówki.

### PRZYKŁAD

Dyrektor szkoły uzyskał następujące wysokości świadczeń od 5 nauczycieli emerytów:  
850 zł + 900 zł + 1100 zł + 1250 zł + 1300 zł = 5400 zł.

Odpis na dla nauczycieli będących emerytami wynosi więc 270 zł, gdyż 5400 zł x 5 proc. = 270 zł.

### Stanowisko resortu

Pozyskiwane informacje niezbędne do naliczenia odpisu na nauczyciela będącego emerytem (rencistą) powinny dotyczyć faktycznie pobieranych rocznych kwot emerytur i rent nauczycielskich. Forma pozyskania tych danych pozostaje w kompetencjach dyrektora szkoły. (...) W odpowiedzi na pismo z 15 kwietnia 2005 r. w sprawie odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli będących emerytami i rencistami – Departament Pragmatyki Zawodowej Nauczycieli Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu uprzejmie informuje:

Kwestie związane z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych dla nauczycieli, innych pracowników szkół oraz emerytów i rencistów – byłych pracowników zostały uregulowane w art. 53 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (Dz.U. z 2003 r. nr 118, poz. 1112 z późn. zm.). W sprawach nieuregulowanych w przepisach ww. ustawy stosuje się odpowiednie przepisy ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 z późn. zm.). Zgodnie z art. 53 ust. 2 i 3 ustawy – Karta Nauczyciela, dla nauczycieli będących emerytami i rencistami dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 5 proc. pobieranych przez nich rent i emerytur. Odpisy dla nauczycieli oraz dla nauczycieli będących emerytami i rencistami łącznie z naliczonymi odpisami podstawowymi na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

pozostałych pracowników oraz emerytów i rencistów – byłych pracowników stanowią jeden fundusz w szkole.

Pozyskiwane informacje niezbędne do naliczenia odpisu na nauczyciela będącego emerytem (rencistą) powinny zatem dotyczyć faktycznie pobieranych rocznych kwot emerytur i rent nauczycielskich. Forma pozyskania tych danych pozostaje w kompetencjach dyrektora szkoły. Ustawa – Karta Nauczyciela nie upoważnia natomiast do posługiwania się w tym zakresie średnią wysokością emerytur i rent nauczycielskich na poziomie województwa lub jednostki samorządu terytorialnego. Odpowiednio pozyskanie takich danych z ZUS może być trudne lub wręcz niemożliwe. Natomiast ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 z późn. zm.) umożliwia pozyskanie takich danych m.in. w przypadku gdy osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę lub w przypadku gdy jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 23).

W myśl przepisów art. 53 ustawy – Karta Nauczyciela, nauczyciel – emeryt lub rencista – uprawniony jest do korzystania z usług i świadczeń funduszu w szkole będącej ostatnim miejscem jego zatrudnienia. Natomiast w przypadku likwidacji szkoły, w której nauczyciel był zatrudniony przed przejściem na emeryturę, organ prowadzący powinien wyznaczyć inną placówkę, w której będzie naliczany na niego odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz w której mógłby korzystać z usług i świadczeń funduszu.

Zgodnie z powyższym odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczyciela będącego emerytem lub rencistą powinien być naliczany w szkole, z której odszedł na emeryturę (rentę).

W przypadku zmiany miejsca zamieszkania utrudniającej korzystanie ze świadczeń funduszu nauczyciel będący emerytem lub rencistą może zwrócić się do innej szkoły o objęcie opieką socjalną. Należy jednak podkreślić, iż brak jest regulacji prawnych, które obligowałyby innego pracodawcę do objęcia takiego nauczyciela – emeryta (rencisty) – opieką socjalną. W opinii departamentu jedynie na podstawie porozumień dotyczących przekazywania odpisu na nauczyciela będącego emerytem lub rencistą, zawartych pomiędzy jednostkami samorządu terytorialnego, na mocy art. 46 ustawy z 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. nr 203, poz. 1966), istnieje możliwość korzystania przez nauczycieli będących emerytami lub rencistami ze świadczeń i usług finansowanych z funduszu w miejscu aktualnego zamieszkania.

Pismo zastępcy dyrektora Departamentu Pragmatyki Zawodowej Nauczycieli MENiS z 27 kwietnia 2005 r. (nr DPZN-WSW-KK-1801-114/05)

Źródło: [www.men.gov.pl](http://www.men.gov.pl)

### 8.1.3. Likwidacja szkoły

W przypadku likwidacji szkoły organ prowadzący szkołę jest obowiązany wskazać inną szkołę, w której będzie naliczany odpis na ZFŚS na każdego nauczyciela

## 8. Działalność socjalna w oświacie

będącego emerytem lub rencistą zlikwidowanej szkoły. Osoby te korzystają z usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach i warunkach ustalonych w regulaminie obowiązującym we wskazanej szkole.

### 8.1.4. Pracownicy administracji

Odpisu na ZFŚS dla pracowników szkoły niebędących nauczycielami dokonuje się zgodnie z zasadami określonymi w art. 5 ustawy o ZFŚS. Stosuje się ustalone w ustawie o ZFŚS terminy przekazania równowartości środków odpisu na rachunek bankowy funduszu: 31 maja jako termin przekazania minimum 75 proc. odpisu podstawowego i 30 września jako ostateczny termin przekazania całości środków.

Podstawę naliczania kwoty odpisu na ZFŚS stanowi przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. W 2012 r. podstawą do obliczenia wysokości odpisów na ZFŚS jest kwota 2917,14 zł. Bierze się także pod uwagę przeciętną planowaną w danym roku kalendarzowym liczbę osób zatrudnionych u pracodawcy, skorygowaną w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych, obejmującą pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy). Na jednego zatrudnionego pracownika wysokość odpisu podstawowego wynosi 37,5 proc. przeciętnego wynagrodzenia. W 2012 r. jest to 1093,93 zł. Natomiast wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze (w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych) wynosi 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego (w 2012 r. – 1458,57 zł). Z kolei na jednego pracownika młodocianego wysokość odpisu podstawowego zależy od roku jego nauki i kształtuje się na poziomie: w pierwszym roku nauki – 5 proc. przeciętnego wynagrodzenia (145,86 zł), w drugim – 6 proc. (175,03 zł), a w trzecim – 7 proc. (204,20 zł). Wysokość odpisu podstawowego może być zwiększona o 6,25 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności. W 2012 r. taki odpis wyniesie 1276,25 zł (43,75 proc. podstawy naliczania).

### 8.1.5. Zwiększenie funduszu

Pracodawcy sprawujący opiekę socjalną nad emerytami i rencistami (w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy) mogą zwiększyć fundusz o 6,25 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na każdego emeryta i rencistę mającego prawo do tej opieki. W 2012 r. jest to kwota 182,32 zł.

Zwiększenia mają charakter dobrowolny, pracodawca nie musi z nich korzystać, ale jeśli obejmuje opieką socjalną takie grupy osób, to powinien opcję zwiększenia wysokości odpisu rozważyć.

### 8.1.6. Zmiana w ustawie

Od 4 kwietnia 2011 r. wprowadzona została zmiana w ustawie o ZFŚS. Zgodnie z nową zasadą pracodawcy, którzy utworzyli zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczają na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu, mogą zwiększyć fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5 proc. przeciętnego wynagrodzenia (w 2012 r. – 218,79 zł), pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego.

### 8.1.7. Terminy przekazania

Stosuje się ustalone w ustawie o ZFŚS terminy przekazania równowartości środków odpisu na rachunek bankowy funduszu – do 31 maja należy przekazać minimum 75 proc. odpisu podstawowego, a 30 września jest ostatecznym terminem przekazania całości środków.

## 8.2. Działalność socjalna pracodawcy

Kategorie świadczeń, definicję działalności socjalnej oraz obiektów służących tej działalności określa ustawa o ZFŚS. Zgodnie z generalną definicją ZFŚS jest tworzony w celu finansowania działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z tego funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego (art. 1 ust. 1 ustawy o ZFŚS).

Definicję działalności socjalnej pracodawcy mogą znaleźć w ustawie o ZFŚS. Zgodnie z nią działalność socjalna to „usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej – a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową”.

Katalog ten jest zamknięty. Czynności w nim niewymienione nie powinny być kwalifikowane. Jest to jedynie ogólny wykaz dopuszczalnych i możliwych do sfinansowania rodzajów wydatków z ZFŚS, szczegółowy powinien zostać dookreślony w regulaminie (też musi być zgodny z przepisami ustawy). Dodatkowe cele, na jakie są przeznaczane środki funduszu, muszą się mieścić w ramach pojęcia „działalności socjalnej”.

W szkole środki ZFŚS wydatkuje się na świadczenia urlopowe dla nauczycieli (zgodnie z art. 53, ust. 1a Karty Nauczyciela) oraz na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z niego, tzn. m.in.:

- usług świadczonych przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku (wycieczki, obozy, zimowiska, kolonie itp.),
- działalności kulturalno-oświatowej (bilety do kina, teatru, galerii, na koncerty itp.),



## 8. Działalność socjalna w oświacie

- działalności sportowo-rekreacyjnej (karnety na pływalnię dla pracowników, bilety na imprezy sportowe, siłownię itp.),
- opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego,
- udzielania pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej (bony towarowe, paczki świąteczne dla dzieci, zapomogi itp.),
- udzielania zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Odmiennie, niż przewiduje ustawa o ZFŚS, są uregulowane świadczenie urlopowe dla nauczycieli.

### 8.2.1. Wydatki niepodlegające finansowaniu

Nie wszystkie wydatki ponoszone na rzecz pracowników można zaliczyć do działalności socjalnej. Z ZFŚS nie powinno się finansować – jako działalności socjalnej – m.in. wydatków na: profilaktyczne szczepienia ochronne, obchody jubileuszy zakładowych, świąt branżowych, podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników, szkolenia, ubezpieczenia emerytalne i na życie, dojazdy pracowników do pracy, prowadzenie przyzakładowego żywienia zbiorowego (zakładowych stołówek, restauracji, barów itp.), utrzymanie przyzakładowej służby zdrowia, zakupu środków trwałych na własne potrzeby, zakup upominków okolicznościowych z okazji świąt, rocznic lub w związku z przejściem pracownika na emeryturę bądź rentę, produkty na przyjęcia lub organizowanie poczęstunków okazjonalnych dla pracowników bądź emerytów i rencistów, wypłaty świadczeń, których nie przewiduje regulamin, zakup materiałów biurowych i materiałów promocyjnych.

### 8.2.2. Kto ma prawo do korzystania ze świadczeń

Wskazanie osób uprawnionych do korzystania z funduszu może być powtórzeniem katalogu uprawnionych z art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS. Jest on następujący: pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny, inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu. Dlatego w szkole osobami uprawnionymi do korzystania ze świadczeń finansowanych z ZFŚS są:

- pracownicy szkoły – nauczyciele oraz pracownicy szkoły niebędący nauczycielami, bez względu na podstawę zatrudnienia czy wymiar czasu pracy,
- członkowie rodzin pracowników,
- emeryci i renciści – byli pracownicy zarówno nauczyciele, jak i pracownicy niebędący nauczycielami,
- inne osoby, którym prawo korzystania ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zostało przyznane w regulaminie.

Pracodawcy mogą dodatkowo wskazać inną grupę(y) uprawnionych. Niedozwolone jest tylko zawężenie katalogu uprawnionych, który został określony ustawą.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Ustalając w regulaminie ZFŚS krąg osób uprawnionych do korzystania z funduszu, należy po pierwsze określić definicję rodziny pracownika i byłego pracownika – emeryta. Najczęściej spotykanym rozwiązaniem jest przyjęcie, że rodzina obejmuje współmałżonka i dzieci własne, przysposobione, przyjęte na wychowanie bądź adoptowane, pozostające na utrzymaniu rodziców (przyjmuje się tu jako granicę np. osiągnięcie określonego wieku i/lub pobieranie nauki w szkołach średnich i wyższych, przy czym granice te nie mają zastosowania w przypadku dzieci niepełnosprawnych fizycznie i umysłowo).

Osoba uprawniona z mocy ustawy o ZFŚS nie musi spełniać dodatkowych wymagań nakładanych w drodze regulaminu, aby rzeczywiście być osobą uprawnioną do starania się o świadczenia.

### Odpowiedź eksperta

***Małżeństwo pracuje w dwóch różnych zakładach pracy. Żona pobiera już pełne świadczenia socjalne (wczasy pod gruszą, kolonie, paczki). Czy pracownik naszej szkoły ma prawo do świadczeń socjalnych dla dzieci, jeżeli wiadomo, że matka pobiera w swoim zakładzie takie samo świadczenie?***

Z pytania wynika, że chodzi o dwa różne zakłady pracy. Rozumiem więc, że mamy tu do czynienia z dwoma różnymi ZFŚS. Moim zdaniem każdy z małżonków ma prawo ubiegania się o świadczenie w swoim zakładzie. Należy jednak pamiętać, że dysponując środkami ZFŚS, należy się kierować tzw. kryterium socjalnym, czyli zawsze brać pod uwagę sytuację życiową, materialną i rodzinną osoby uprawnionej. ZFŚS ma bowiem służyć wspieraniu pracowników (i innych uprawnionych osób) znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej lub materialnej. To jest podstawowe kryterium.

Ustawa o ZFŚS stawia wymóg przeanalizowania sytuacji życiowej uprawnionego i uzależnia przyznanie ulgowych świadczeń czy dopłat od jego położenia. Osoby osiągające mniejsze dochody – będące w trudnej sytuacji rodzinnej – powinny otrzymać większą pomoc. Zasady i warunki korzystania ze świadczeń ZFŚS powinny być szczegółowo określone w regulaminie.

W celu ustalenia, czy dana osoba spełnia warunki do korzystania z ZFŚS (kryterium socjalne), najczęściej żąda się od niej przedłożenia oświadczenia dotyczącego np. średniej wysokości dochodów przypadających na jednego członka rodziny (należy z reguły wskazać dochody ze wszystkich źródeł; oświadczenia nie można ograniczyć tylko do pensji otrzymywanej u danego pracodawcy), liczby członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym itp. Niezłożenie takiego oświadczenia może stanowić przyczynę odmowy wypłaty świadczenia z funduszu. Pracodawca nie ma bowiem możliwości ustalenia sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej danej osoby.

### 8.2.3. Możliwość otrzymania innych świadczeń z ZFŚS

Nauczyciele, mimo otrzymania świadczenia urlopowego, uprawnieni są również do otrzymywania świadczeń z funduszu socjalnego na zasadach określonych w regulaminie obowiązującym w szkole lub placówce oświatowej. Zasady jego tworzenia są takie same, jak dla pozostałych pracodawców. Nauczyciel musi tylko spełnić kryterium

## 8. Działalność socjalna w oświacie

socjalne, które uzależnia przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Pracodawca administrujący środkami ZFŚS nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego.

### 8.2.4. Zgodnie z sytuacją materialną i życiową

Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z ZFŚS uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS). Przepisy ustawy ZFŚS wyraźnie powiązały zasady korzystania z ulgowych świadczeń z sytuacją materialną i życiową osoby uprawnionej.

Pracodawca jako organ zarządzający środkami funduszu musi je wydatkować zgodnie z brzmieniem przepisów ustawy, a tym samym zgodnie z treścią regulaminu ZFŚS. Z treści ustawy jednoznacznie wynika, że jeśli przyznaje się świadczenia osobie zainteresowanej, powinna ona spełniać kryteria socjalne. Samo przynależenie do grupy uprawnionych nie przesądza więc o przyznaniu pracownikowi świadczenia określonego w regulaminie ZFŚS. Przede wszystkim liczy się indywidualna ocena jego sytuacji socjalnej, która kwalifikuje go do otrzymania lub nie pomocy. Zasady oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do otrzymania świadczenia z ZFŚS powinny zostać ustalone w regulaminie tego funduszu.

Nie stosuje się przepisów ustawy o ZFŚS, jeśli uznaje się, że skoro odpis na fundusz nalicza się na każdego pracownika, to każdemu pracownikowi przysługuje świadczenie, i to w jednakowej wysokości. Każda prośba o udzielenie pomocy powinna być rozpatrywana indywidualnie, z uwzględnieniem analizy sytuacji socjalnej uprawnionego.

Można stosować uproszczone kryterium socjalne, polegające na dzieleniu pracowników na grupy o podobnej sytuacji – przede wszystkim dochodowej. W tym celu należy przeprowadzić analizę sytuacji materialnej i życiowej pracowników. Dopiero na tej podstawie można ocenić, czy dany pracownik zostanie objęty pomocą socjalną finansowaną z funduszu.

Oceniając sytuację materialną, pracodawca powinien brać pod uwagę dochody osoby uprawnionej, a także dochody członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie. Przepisy nie określają, w jakiej formie osoba ta ma udokumentować zarobki. Przyjmuje się więc, że można się opierać na oświadczeniu osoby uprawnionej. Szczegółowe zasady i warunki korzystania ze świadczeń ZFŚS powinny być określone w regulaminie obowiązującym w zakładzie pracy.

## 8.3. Świadczenia urlopowe nauczycieli

Szkoły i placówki prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego mają obowiązek przekazać raz w roku świadczenia urlopowe nauczycielom. Świadczenie urlopowe dla nauczycieli ma charakter obligatoryjny i należy je odróżnić od świadczenia

urlopowego przysługującego pracownikom na podstawie ustawy o ZFŚS. Nazwa tych świadczeń jest taka sama, jednakże ich charakter jest różny.

Zasady korzystania ze świadczeń ZFŚS dla wszystkich grup zostały określone w art. 8 ustawy o ZFŚS, z wyjątkiem świadczenia urlopowego dla nauczycieli, które jest przyznawane na podstawie art. 53 ust. 1a Karty Nauczyciela. Prawo do świadczenia urlopowego otrzymali nauczyciele jako jedyna grupa zawodowa zatrudniona u pracodawców, którzy mają obowiązek tworzenia ZFŚS. Świadczenie urlopowe z odpisu na ZFŚS wypłacane jest nauczycielowi do końca sierpnia każdego roku w wysokości odpisu podstawowego, o którym mowa w ustawie o ZFŚS. Wysokość tego świadczenia ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym. W przypadku nauczycieli okres zatrudnienia liczony jest od 1 września poprzedniego roku kalendarzowego do 31 sierpnia roku bieżącego.

### 8.3.1. Wysokość świadczenia

Wysokość podstawowego odpisu na ZFŚS w 2012 r. na jednego pracownika (37,5 proc. podstawy naliczania) wynosi 1093,93 zł. Dlatego świadczenie urlopowe dla nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy należy wypłacić w tej wysokości. Należy pamiętać, że generalnie trzeba je ustalić proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy nauczyciela oraz czasu zatrudnienia w danym roku szkolnym. Otrzyma on więc świadczenie w niższej wysokości, jeśli był zatrudniony:

- przez okres krótszy niż rok szkolny,
- w niepełnym wymiarze zajęć.

#### PRZYKŁAD

Świadczenie urlopowe nauczyciela zatrudnionego w wymiarze 1/2 etatu na czas określony przez okres sześciu miesięcy wynosi:

$$273,48 \text{ zł} (1093,93 \text{ zł} \times 1/2) = 546,97/12 = 45,58 \times 6 = 273,48 \text{ zł}.$$

Tabela. Wysokość świadczenia urlopowego w 2012 r. Nauczyciel jest zatrudniony

przez rok szkolny 2011/2012	Cały etat	3/4 etatu	1/2 etatu	1/4 etatu
przez 12 miesięcy	1093,93	820,45	546,97	273,48
przez 11 miesięcy	1002,77	752,08	501,38	250,69
przez 10 miesięcy	911,61	683,71	455,80	227,90
przez 9 miesięcy	820,45	615,34	410,22	205,11
przez 8 miesięcy	729,29	546,97	364,64	182,32
przez 7 miesięcy	638,13	478,59	319,06	159,53
przez 6 miesięcy	546,97	410,22	273,48	136,74
przez 5 miesięcy	455,80	341,85	227,90	113,95
przez 4 miesiące	364,64	273,48	182,32	91,16
przez 3 miesiące	273,48	205,11	136,74	68,37
przez 2 miesiące	182,32	136,74	91,16	45,58
przez miesiąc	91,16	68,37	45,58	22,79

## 8. Działalność socjalna w oświacie

### 8.3.2. Warunek otrzymania świadczenia urlopowego

Wszyscy nauczyciele pozostający w danym roku szkolnym w stosunku pracy powinni otrzymać świadczenie urlopowe. Nie muszą oni jednak aktywnie świadczyć pracy, ale muszą mieć podpisaną ze szkołą umowę o pracę lub akt mianowania. Zatrudnienie nie musi trwać też cały rok szkolny (od 1 września do 31 sierpnia), wystarczy jego część, a nawet jeden dzień. W przepisach nie określono bowiem minimalnego okresu zatrudnienia gwarantującego otrzymanie świadczenia.

Świadczenie w pełnej wysokości przysługuje tylko nauczycielom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy. Nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy lub nauczycielom, którzy nie byli zatrudnieni w okresie całego roku szkolnego – wysokość świadczenia urlopowego ustalana jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i przepracowanego okresu w danym roku szkolnym. Wysokość świadczenia urlopowego ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i przepracowanego okresu w danym roku szkolnym – nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy lub nauczycielom zatrudnionym tylko przez część roku szkolnego.

### 8.3.3. Kto ma prawo do świadczenia

Prawo do świadczenia urlopowego mają zarówno nauczyciele czynni zawodowo (pracujący, w tym przebywający na urloпах macierzyńskich), jak i przebywający na urloпах wychowawczych oraz na tzw. urloпах zdrowotnych – udzielanych dla poratowania zdrowia. W tych okresach nauczyciel zachowuje prawo do świadczeń pracowniczych (art. 186<sup>5</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy i art. 73 ust. 5 Karty Nauczyciela).

Świadczenie urlopowe przysługuje m.in. nauczycielom:

- pracującym w szkole,
- nadal pracującym i pobierającym emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie kompensacyjne,
- korzystającym z urloпów macierzyńskich, a także powracającym z urloпów wychowawczych (ze względu na art. 186<sup>5</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy),
- przebywającym na tzw. urloпах zdrowotnych, udzielanych dla poratowania zdrowia (art. 73 ust. 5 Karty Nauczyciela),
- pozostającym w stanie nieczynnym (będącym w trakcie pierwszych sześciu miesięcy stanu nieczynnego),
- zatrudnionym również w innych szkołach (otrzymają oni świadczenie we wszystkich szkołach, ale odpowiednio do wymiaru i okresu zatrudnienia w danej szkole),
- urlopowanym na podstawie przepisów ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – wprawdzie nie świadczy pracy w tym okresie w szkole (lub świadczy w ograniczonym zakresie), lecz wynagrodzenie w pełnej wysokości wypłaca mu szkoła, z której został urlopowany.

### WAŻNE

Nauczyciel ma prawo do świadczenia nawet wtedy, gdy nie skorzystał z urlopu wypoczynkowego.

#### Odpowiedź eksperta

***W naszej szkole chcemy wprowadzić w regulaminie ZFŚS zapis mówiący o tym, że świadczenie urlopowe otrzymują także inni pracownicy szkoły, m.in. pracownicy administracyjni. Czy możemy tak zrobić?***

Wprowadzenie do regulaminu ZFŚS zapisu o wypłacaniu świadczenia urlopowego wszystkim pracownikom szkoły, zarówno nauczycielom, jak i pozostałym pracownikom, będzie sprzeczne z ustawą o ZFŚS. Świadczenie urlopowe na zasadach określonych w tej ustawie mogą wypłacać jedynie pracodawcy niemający obowiązku tworzenia ZFŚS.

W szkołach ZFŚS tworzony jest obowiązkowo. Jednak z art. 53 Karty Nauczyciela wynika obowiązek wypłaty świadczenia urlopowego dla nauczycieli. W szkołach odpisy na ZFŚS łącznie z odpisami podstawowymi na pozostałych pracownikach oraz emerytów, rencistów i nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenia kompensacyjne – byłych pracowników tworzą jeden fundusz. Nie jest zatem możliwe ograniczenie praw nauczycieli tylko do wypłaty świadczenia urlopowego. Mają oni prawo zarówno do świadczenia urlopowego, jak i innych świadczeń przewidzianych w regulaminie ZFŚS.

Pozostali pracownicy szkoły to inna grupa zawodowa niż nauczyciele. Nie dotyczą ich przepisy Karty Nauczyciela. Dlatego nie mogą oni korzystać z praw przewidzianych wyłącznie dla nauczycieli i nie mają prawa do świadczenia urlopowego.

Mogą jedynie korzystać z pozostałych świadczeń wynikających z regulaminu ZFŚS, np. wczasów pod gruszą.

#### Odpowiedź eksperta

***Czy nauczycielowi przebywającemu na urlopie dla poratowania zdrowia należy się świadczenie urlopowe?***

Prawo do świadczenia urlopowego przysługuje także nauczycielom przebywającym w ciągu roku szkolnego na urlopie dla poratowania zdrowia i na urlopie wychowawczych. Są oni w tym momencie pracownikami, pozostają w stosunku pracy.

### 8.3.4. Kto nie otrzyma świadczenia

Świadczenie urlopowe nie przysługuje m.in. nauczycielom:

- będącym emerytami (rencistami) danej szkoły, którzy nie świadczą pracy (mogą oni korzystać ze środków ZFŚS funkcjonującego w szkole, z której odeszli na emeryturę lub rentę),
- zawieszonym w obowiązkach – świadczenie nie przysługuje za okres zawieszenia w razie tymczasowego aresztowania lub pozbawienia wolności w związku z postępowaniem karnym, albo przeciwko którym wszczęto postępowanie karne lub złożono wnioski o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego (art. 83 ust. 1, 1a, 2 Karty

## 8. Działalność socjalna w oświacie

Nauczyciela). Jeżeli postępowanie dyscyplinarne (karne) zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy lub wydaniem orzeczenia albo wyroku uniewinniającego, okres zawieszenia należy wliczyć do okresu uprawniającego do świadczenia urlopowego. Za taki okres zawieszenia trzeba wypłacić świadczenie urlopowe, ■ mającym mandat posła lub senatora (poseł lub senator pozostający w stosunku pracy otrzymuje urlop bezpłatny na swój wniosek).

Ponadto warto pamiętać, że zatrudnionym w szkole pracownikom niepedagogicznym świadczenie urlopowe nie przysługuje. Nie otrzyma go również osoba zatrudniona w szkole na podstawie art. 7 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Pracownik taki nie jest objęty przepisami Karty Nauczyciela, może jedynie korzystać ze środków ZFŚS.

### PRZYKŁAD

Nauczyciel zatrudniony jest przy prowadzeniu zajęć pozalekcyjnych na podstawie umowy-zlecenia. Świadczenie urlopowe mu nie przysługuje. Umowa-zlecenie nie jest podstawą do jego wypłaty.

### 8.3.5. Sposób ustalenia

Wysokość świadczenia urlopowego ustala się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym roku szkolnym. Sprawdzamy, ile wynosi świadczenie w 2012 r.

Świadczenie urlopowe dla nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć przez cały rok szkolny wynosi 1093,93 zł. Ustalamy wysokość świadczenia proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym roku szkolnym. Kwotę świadczenia dzielimy przez 12 (rok szkolny trwa 12 miesięcy – od 1 września do 31 sierpnia następnego roku). Wynik mnożymy przez liczbę miesięcy, w których istniał stosunek pracy z nauczycielem (wlicza się również okresy ferii letnich i zimowych).

Od świadczenia trzeba pobrać zaliczkę na podatek dochodowy. Świadczenie urlopowe do wysokości odpisu podstawowego nie jest uwzględniane w podstawie ustalania składki na ubezpieczenia społeczne oraz nie podlega składce na ubezpieczenie zdrowotne.

#### Odpowiedź eksperta

***Nauczyciel zatrudniony jest w szkole na pół etatu na czas nieokreślony. Czy należy mu wypłacić świadczenie urlopowe w wysokości połowy obowiązującej stawki?***

*Wysokość świadczenia urlopowego otrzymywanego przez nauczyciela ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym. W 2012 r. odpis podstawowy 37,5 proc. wynosi 1093,93 zł.*

*$1093,93 \text{ zł} \times 1/2 = 546,97$ .*

*Świadczenie urlopowe nauczyciela zatrudnionego w szkole na pół etatu na czas nieokreślony wynosi 546,97 zł.*

Wysokość świadczenia urlopowego dla zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Dlatego przede

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

wszystkim ustalamy wymiar czasu pracy nauczyciela w roku szkolnym, w którym wypłacane jest świadczenie. Uwzględniamy jedynie czas pracy określony w umowie o pracę lub akcie mianowania. W podstawie do naliczenia świadczenia nie uwzględniamy godzin ponadwymiarowych, które zostały przyznane nauczycielowi.

Przy krótszym okresie zatrudnienia nauczyciela – poniżej roku – wysokość świadczenia urlopowego ustalamy proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym roku szkolnym.

Kwotę świadczenia (w 2012 r. świadczenie urlopowe dla nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć przez cały rok szkolny wynosi 1093,93 zł) dzielimy przez 12, ponieważ rok szkolny trwa 12 miesięcy – od 1 września do 31 sierpnia następnego roku.

Wynik mnożymy przez liczbę miesięcy, w których nauczyciel pozostawał w zatrudnieniu, tzn. istniał stosunek pracy. Do tej liczby wlicza się również okresy ferii letnich i zimowych.

### PRZYKŁAD

Nauczyciel zatrudniony jest w pełnym wymiarze zajęć na czas określony od 1 lutego do 31 sierpnia 2012 r. W takim przypadku świadczenie urlopowe oblicza się w następujący sposób:

$$1093,93 \text{ zł}/12 = 91,16$$

$$91,16 \times 7 = 638,12$$

Świadczenie urlopowe wynosi więc 638,12 zł.

W sytuacji gdy nauczyciel zatrudniony jest przez część roku szkolnego oraz w niepełnym czasie pracy, proporcje przyjmuje się zarówno w odniesieniu do okresu zatrudnienia, jak i wymiaru zatrudnienia nauczyciela.

### PRZYKŁAD

Nauczyciel jest zatrudniony w wymiarze 1/3 etatu na czas określony przez okres sześciu miesięcy. Wysokość świadczenia ustalimy, wykonując działania:

$$1093,93 \text{ zł} \times 1/3 = 364,64$$

$$364,64/12 = 30,39 \times 6 = 182,34$$

Świadczenie urlopowe w opisanym przypadku wynosi 182,34 zł.

### 8.3.6. Zakończenie pracy w połowie miesiąca

Często zdarzają się kłopoty z wyliczeniem świadczeń urlopowych dla nauczycieli, którym zatrudnienie upływa w trakcie miesiąca. Nie wiadomo, czy należy brać pod uwagę dokładną liczbę dni, czy zaokrąglić do pełnych miesięcy. Moim zdaniem ze względu na zasady uprzywilejowania zatrudnionego w stosunkach pracy warto korzystać z zasady zaokrąglania w górę do pełnych miesięcy.



## 8. Działalność socjalna w oświacie

Nie będzie jednak błędem, jeśli wyliczymy świadczenie urlopowe co do jednego dnia. Wtedy stawkę miesięczną dzielimy przez dni kalendarzowe danego miesiąca i wynik mnożymy przez liczbę dni, które przepracował nauczyciel.

### PRZYKŁAD

Nauczyciel był zatrudniony w szkole od 1 września do 16 kwietnia na 2/3 etatu. Wysokość świadczenia ustalimy, wykonując działanie:  $1093,93 \text{ zł} \times 2/3 = 729,29$ .

Zaokrąglamy kwiecień do pełnego miesiąca i uwzględniamy osiem miesięcy zatrudnienia:  $729,27/12 = 60,77 \times 8 = 486,16$ .

Świadczenie urlopowe wynosi 486,16 zł.

### PRZYKŁAD

Nauczyciel był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 września do 3 marca. Wykonujemy działanie:  $1093,93 \text{ zł} / 12 = 91,16$

Zaokrąglamy marzec do pełnego miesiąca i uwzględniamy siedem miesięcy zatrudnienia:

$91,16 \times 7 = 638,12$ .

Świadczenie urlopowe wynosi 638,12 zł.

### 8.3.7. Zatrudnienie na podstawie kilku umów

Jeśli nauczyciel jest zatrudniony w kilku szkołach, to ma prawo do świadczenia urlopowego od każdego pracodawcy. Wysokość tego świadczeń będzie jednak zależała od wymiaru zatrudnienia nauczyciela w poszczególnych szkołach.

### 8.3.8. Zatrudnienie na czas zastępstwa

Nauczyciel zatrudniony na zastępstwo, który nie przepracował pełnego roku szkolnego, ma prawo do świadczenia urlopowego w wymiarze proporcjonalnym do przepracowanego okresu w danym roku szkolnym oraz obowiązującego go wymiaru czasu pracy.

### 8.3.9. Nauczyciel w stanie nieczynnym

Świadczenie urlopowe przysługuje także nauczycielom pozostającym w stanie nieczynnym (będącym w trakcie pierwszych sześciu miesięcy stanu nieczynnego).

### 8.3.10. Zmiana wymiaru zatrudnienia

Przy zmianie wymiaru zatrudnienia w ciągu roku szkolnego nauczycielowi przysługuje świadczenie urlopowe proporcjonalnie do okresu zatrudnienia i wymiaru zatrudnienia w roku szkolnym.

### 8.3.11. Termin wypłaty

Świadczenie urlopowe musi zostać wypłacone do końca sierpnia danego roku kalendarzowego. Można je jednak wypłacić np. już na początku ferii letnich.

W Karcie Nauczyciela nie określono zasad i warunków wcześniejszej wypłaty świadczenia urlopowego w sytuacji, gdy stosunek pracy z nauczycielem rozwiązał się przed końcem roku szkolnego, to znaczy przed ostatecznym terminem wypłaty świadczeń urlopowych dla pozostałych nauczycieli. Moim zdaniem w opisanym przypadku świadczenie urlopowe można wypłacić nauczycielowi wcześniej, czyli np. w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Za niewypłacenie w terminie lub wcale świadczenia urlopowego grozi grzywna w wysokości od 1000 do 30 000 zł (art. 282 par. 1 pkt 1 k.p.). W takiej sytuacji nauczyciel ma prawo wystąpić z roszczeniem o jego wypłatę do sądu pracy (art. 91c ust. 2 Karty Nauczyciela).

### 8.3.12. Prawo do innych świadczeń

Oprócz świadczenia urlopowego, które należy wypłacać obowiązkowo, nauczyciele mają prawo do innych świadczeń z ZFŚS. Mogą to być także świadczenia związane z wypoczynkiem wakacyjnym, wynikające z regulacji wewnątrzzakładowych, np. dofinansowanie do wypoczynku zorganizowanego indywidualnie, dopłaty do wypoczynku zorganizowanego dzieci i młodzieży. Z regulaminu ZFŚS funkcjonującego w danej szkole powinien wynikać zakres świadczeń wypłacanych jej pracownikom. Warunkiem, jaki musi być spełniony przy ich przyznawaniu, jest kryterium socjalne. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Regulamin funduszu powinien zawierać szczegółowe regulacje w tym zakresie.

# 9 Zasady korzystania ze środków funduszu

Zakładowa działalność socjalna dotyczy określonych rodzajów świadczeń pracodawcy na rzecz pracownika i tylko te świadczenia mogą być finansowane z funduszu. Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat do funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu – art. 8 ust. 1 ustawy.

## 9.1. Rola regulaminu

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych ze środków ZFŚS (z uwzględnieniem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej), jak również zasady przeznaczenia środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej powinny być określone przez pracodawcę w regulaminie ZFŚS – zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS.

W myśl przytoczonego artykułu zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczenia środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie uzgodnionym ze związkami zawodowymi (art. 27 ust. 1, art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych).

Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Regulamin gospodarowania środkami ZFŚS powinien określać m.in.:

- osoby uprawnione do korzystania z ZFŚS,
- rodzaje działalności socjalnej, jakie będą realizowane,
- zasady przeznaczenia środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej,
- zasady ustalania kryterium socjalnego, np. sytuacja życiowa, rodzinna i materialna,
- zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z tego funduszu,
- zasady przyznawania i spłacania pożyczek na cele mieszkaniowe.

Jeżeli u pracodawcy działa organizacja związkowa, to przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu powinno być dokonywane również w uzgodnieniu ze związkami. Ponieważ jak wskazał SN w wyroku z 19 listopada 1997 r. (sygn. akt I PKN 373/97, OSNP 1998/17/507): „Dysponowanie przez pracodawcę środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, bez uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi uprawnia te organizacje do żądania przekazania przez pracodawcę na rzecz funduszu rozdysponowanych kwot” – (art. 8 ust. 2 i 3 ustawy o ZFŚS).

Warto poznać też wyrok SN z 20 sierpnia 2001 r. (sygn. akt I PKN 579/00, OSNP 2003/14/331, M. Prawn. 2003/22/1040). Czytamy w nim: „Pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu”.

A jak wskazano w uzasadnieniu do wyżej wymienionego wyroku „nie ulega wątpliwości, że fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która ma łączyć różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a także emerytów i rencistów. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach. (...) Stosownie zaś do art. 2 ust. 6 ustawy, osobami uprawnionymi do korzystania z funduszu są osoby (pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści, byli pracownicy i ich rodziny), którym pracodawca przyznał w regulaminie, o którym mowa w art. 8 ust. 2 ustawy, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu. Ostatni z wymienionych przepisów wymaga, by pracodawca w regulaminie tym – uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi – ustalił między innymi warunki korzystania przez osoby uprawnione z usług i świadczeń finansowanych z funduszu. Treść art. 8 ust. 1 ustawy uzasadnia przy tym tezę, że pracodawca nie może ustalić tych warunków według wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w tym przepisie, tej mianowicie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu zostało uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Jak z przedstawionej regulacji wynika, ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie upoważnia do tworzenia takich zasad podziału funduszu socjalnego, które pozostawałyby w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1, ten zaś przepis wyraźnie powiązał zasady korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. Jest to tzw. kryterium socjalne, którego przyjęcie przez ustawodawcę prowadzi do wniosku, że jest wykluczone przyznawanie ulgowych usług i świadczeń z funduszu ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady każdemu po równo. Doświadczenie życiowe pokazuje zarazem, że jest mało prawdopodobne, by dwie osoby uprawnione pozostawały w jednakowej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej, a tylko taka (lub bardzo zbliżona) pozwalałaby na przyznanie świadczeń w tej samej wysokości. Tym bardziej więc możliwość taką należy wykluczyć, gdy uprawnionymi jest kilka, kilkanaście czy kilkadziesiąt osób.

Według art. 10 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, 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) oraz obowiązek gospodarowania funduszem zgodnie z przepisami ustawy. Gdyby bowiem pracodawca, będący dysponentem środków funduszu, wydatkował je niezgodnie z ustawą, związkom zawodowym przysługiwałoby – w myśl art. 8 ust. 3 ustawy – prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o ich zwrot funduszowi. Całość regulacji zawartej w art. 8 wymienionej ustawy uprawnia więc do konkluzji, że pracodawca nie może wydatkować środków funduszu niezgodnie z treścią regulaminu zakładowej działalności socjalnej (ust. 2), natomiast postanowienia regulami-

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

nu nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego (ust. 1). Gdyby jednak treść regulaminu była niezgodna z wymienioną zasadą, to pracodawca również i w takiej sytuacji ponosi odpowiedzialność za dysponowanie funduszem, ponieważ on przede wszystkim odpowiada za niezgodnie z przepisami ustawy wydatkowanie środków funduszu (ust. 3). Ponadto pracodawca, jako podmiot uprawniony do wydania regulaminu i ustalenia jego treści (choć po uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielem załogi), jest także z tego tytułu odpowiedzialny za zgodność regulaminu z ustawą”.

### 9.2. Tryb podejmowania decyzji w kwestii wydatkowania środków

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczenia środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie uzgodnionym ze związkami zawodowymi (art. 27 ust. 1, art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych).

Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Konkretne cele i rodzaje usług, na jakie przeznaczone będą środki ZFŚS, wyznacza pracodawca w uzgodnieniu z przedstawicielami pracowników. Cele te i usługi muszą mieścić się w ogólnych ramach wyznaczonych przez art. 1 i 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS.

Pracodawca powinien kierować się potrzebami pracowników, a także wielkością środków ZFŚS. W zależności od tego może prowadzić działalność socjalną na dużą skalę bądź też ograniczyć się do świadczenia tylko kilku określonych usług.

#### **Fragment regulaminu**

1. Środki funduszu przeznacza się – w trybie i na zasadach określonych w niniejszym regulaminie – na:

1) cele socjalne – finansowane z funduszu socjalnego:

- a) dofinansowanie zorganizowanego wypoczynku dzieci i młodzieży,
- b) dofinansowanie wypoczynku organizowanego we własnym zakresie,
- c) dofinansowanie leczenia sanatoryjnego lub uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym,

d) pomoc finansową i rzeczową;

2) cele mieszkaniowe – finansowane z funduszu mieszkaniowego:

- a) pożyczki remontowe,
- b) pożyczki modernizacyjne,
- c) pożyczki budowlane;

3) cele kulturalne i sportowo-rekreacyjne:

- a) świadczenia rzeczowe dla dzieci,
- b) udział w imprezach kulturalnych i sportowo-rekreacyjnych o charakterze masowym,

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

- c) wycieczki krajowe i zagraniczne,
- d) zajęcia sportowo-rekreacyjno-rehabilitacyjne,
- e) pozostałą działalność kulturalną.

Bardzo dobrą metodą stosowaną w praktyce jest ankieta przeprowadzana wśród pracowników. Dzięki niej ustala się kierunki wydatkowania środków. Pracodawcy wskazują rodzaj usług socjalnych, który im najbardziej odpowiada. Anonimowo można przeprowadzić rozpoznanie potrzeb osób uprawnionych w zakresie usług i świadczeń, jakie, ich zdaniem, powinny zostać sfinansowane z funduszu. Wyniki ankiety są brane pod uwagę przy ustalaniu szczegółowych zapisów w regulaminie gospodarowania środkami ZFŚS.

Na podstawie zebranych informacji i przeprowadzonych rozpoznań należy odpowiednio skonstruować przepisy regulaminu funduszu, tak aby dopasować strukturę świadczeń do sytuacji i potrzeb uprawnionych, określić te osoby, jak również sprecyzować kryteria (np. progi dochodowe), zgodnie z którymi będą przyznawane świadczenia.

Następnym krokiem jest uzgodnienie ich z przedstawicielami pracowników, czyli z zakładową organizacją związkową zgodnie z zasadami określonymi w art. 27 ust. 1 albo art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych lub z pracownikiem wybranym do reprezentowania interesów załogi zakładu pracy (dotyczy jednostek, w których nie działa zakładowa organizacja związkowa).

### **PRZYKŁAD**

W firmie przeprowadzono badanie ankietowe. Miało ono pomóc w opracowaniu zmian w regulaminie. Pracownicy otrzymali do wyboru następujące propozycje: wczasy pod gruszą, karnety na pływalnię i siłownię, bilety wstępu na koncerty lub do teatru, finansowanie zorganizowanego wypoczynku letniego i zimowego dla dzieci pracowników, wycieczki dla pracowników i ich rodzin, bony towarowe, zapomogi losowe itp. Najwięcej głosów oddano na finansowanie zorganizowanego wypoczynku letniego i zimowego dla dzieci pracowników. Zmianę uzgodniono ze związkami zawodowymi i wprowadzono do regulaminu w trybie art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS. Stanowi on podstawę przyznawania i finansowania określonych rodzajów usług i świadczeń z ZFŚS.

W regulaminie funduszu wskazuje się rodzajów usług, jakie są finansowane ze środków ZFŚS. Po odpowiednim skonstruowaniu zapisów regulaminu funduszu, dla pełnego wydatkowania środków konieczne będzie każdoroczne ustalenie preliminarza wydatków, czyli wskazanie, jakie kwoty zostaną przeznaczone na poszczególne rodzaje świadczeń. Może w nim też się znaleźć następujący zapis: „Podstawę gospodarowania środkami funduszu stanowi roczny preliminarz, określający podział tych środków na poszczególne cele, rodzaje i formy działalności socjalnej organizowanej przez zakład pracy na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu”.

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

Preliminarz wydatków ZFŚS na dany rok jest dokumentem, w którym jest wskazywana jedynie planowana wielkość środków, jakimi można będzie w danym roku kalendarzowym dysponować w ramach funduszu, oraz prognozy kwot, jakie w związku z tym można będzie przeznaczyć na różne rodzaje usług przewidzianych w regulaminie ZFŚS. Dokument ten powinien być ustalany zgodnie z postanowieniami regulaminu. Ma on ułatwiać prowadzenie racjonalnej gospodarki środkami ZFŚS, a nie ustalanie zasad przeznaczania jego środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej.

### **Fragmenc regulaminu gminy**

1. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, zwany dalej „ZFŚS” tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczonego w sposób określony w przepisie wymienionym w § 1 ust. 1 pkt 4 niniejszego regulaminu.
2. Środki ZFŚS gromadzone są na odrębnym rachunku bankowym, niewykorzystane w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny.
3. Podstawę gospodarowania środkami ZFŚS stanowi roczny plan rzeczowo-finansowy zatwierdzony przez wójta, po dokonaniu uzgodnień z przedstawicielami pracowników, określający podział tych środków na poszczególne cele, rodzaje i formy działalności socjalnej, organizowanej na rzecz osób korzystających z ZFŚS.
4. Zasady i warunki przyznawania świadczeń socjalnych oraz ich dofinansowania z funduszu odnoszą się do ogółu uprawnionych.
5. Roczny plan rzeczowo-finansowy określa m.in. wysokość dopłat do udzielanych świadczeń określonych w niniejszym regulaminie.
6. Obsługę organizacyjno-techniczną prowadzą członkowie komisji socjalnej.
7. Obsługę finansowo-księgową prowadzi pracownik księgowości.

# Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

## Wzór preliminarza przychodów i wydatków ZFŚS

.....  
(pieczętka)

### Preliminarz przychodów i wydatków ZFŚS

na ..... rok

PLAN

I. WYNIK FINANSOWY ZFŚS ZA ROK .....: .....

1. Środki niewykorzystane w roku poprzednim: .....

(rachunek bieżący ZFŚS – stan na 31.12.200... r.)

2. Fundusz pożyczkowy utworzony w latach poprzednich: .....

(środki pozostające w dyspozycji osób uprawnionych, w postaci niespłaconych rat pożyczek – stan na dzień 31 grudnia ..... r.)

II. PRZYCHODY FUNDUSZU W ROKU BIEŻĄCYM: .....

1. Odpisy: .....

a) odpis na nauczycieli czynnych zawodowo .....

b) odpis na pracowników administracji i obsługi .....

c) odpis na nauczycieli emerytów i rencistów .....

d) odpis na pozostałych emerytów i rencistów .....

2. Odsetki od środków zgromadzonych na rachunku bankowym: .....

3. Odsetki od udzielonych pożyczek: .....

4. Inne (np. darowizny): .....

III. ŚRODKI DO DYSPOZYCJI W BIEŻĄCYM ROKU: .....

1. Środki niewykorzystane w roku poprzednim: .....

2. Przychody w roku bieżącym: .....

3. Wpływy z tytułu spłat rat pożyczek: .....

IV. WSPÓLNA DZIAŁALNOŚĆ SOCJALNA

W RAMACH CZĘŚCI ŚRODKÓW ZFŚS: .....

(na podstawie odrębnej umowy w zakresie udzielania pomocy

na wybrane cele mieszkaniowe ..... % odpisu,

pozycji ..... oraz pozycji ..... przychodów)

V. ROZCHODY Z TYTUŁU UDZIELONYCH POŻYCZEK: .....

VI. WYDATKI Z ZFŚS W ROKU BIEŻĄCYM: .....

1. Dofinansowanie do wypoczynku pracowników i ich rodzin: .....



## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

- a) świadczenia urlopowe dla nauczycieli: .....
- b) dofinansowanie wypoczynku zorganizowanego we własnym zakresie: .....
- c) dofinansowanie wypoczynku dzieci (zorganizowanego lub organizowanego we własnym zakresie) .....
2. Dofinansowanie działalności kulturalno-oświatowej: .....
3. Dofinansowanie działalności sportowo-rekreacyjnej: .....
4. Dofinansowanie imprez dla dzieci: .....
5. Świadczenia rzeczowe: .....
6. Świadczenia finansowe: .....
7. Zapomogi losowe: .....

### VII. WYNIK FINANSOWY NA KONIEC BIEŻĄCEGO ROKU:

1. Środki ZFŚS niewykorzystane w roku bieżącym: .....
- (rachunek bieżący ZFŚS – stan na 31.12.200... r)
2. Fundusz pożyczkowy: .....
- (środki pozostające w dyspozycji osób uprawnionych, w postaci niespłaconych rat pożyczek – stan na dzień 31 grudnia ..... r.)

### USTALENIA DODATKOWE DO PRELIMINARZA:

1. Terminy składania wniosków na poszczególne cele działalności socjalnej przez osoby uprawnione:

L.p.	Forma działalności socjalnej	Termin składania wniosków
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		

### 2. Warunki udzielania pożyczek

- a) MAKSYMALNA KWOTA POŻYCZKI: .....
- b) OPROCENTOWANIE: .....
- (efektywne, tj. naliczane jednorazowo za cały okres od udzielonej kwoty)
- c) MAKSYMALNY OKRES SPŁATY POŻYCZKI (liczba rat): .....
3. Wartość wskaźnika „L” dla zapomóg losowych: .....

Uzgodniono: .....

(miejscowość, data)

Podpisy stron:

**Wzór sprawozdania z realizacji preliminarza wpływów i wydatków ZFŚS**

.....  
(pieczętka)

**Sprawozdanie z realizacji preliminarza wpływów i wydatków ZFŚS  
za ..... rok**

	PLAN / WYKONANIE
VIII. WYNIK FINANSOWY ZFŚS ZA ROK .....	..... / .....
1. Środki niewykorzystane: (rachunek bieżący ZFŚS – stan na 31.12.200... r.)	..... / .....
2. Fundusz pożyczkowy utworzony w latach poprzednich: (środki pozostające w dyspozycji osób uprawnionych, w postaci niespłaconych rat pożyczek – stan na dzień 31 grudnia ..... r.)	..... / .....
IX. PRZYCHODY FUNDUSZU W ROKU BIEŻĄCYM:	..... / .....
5. Odpisy:	..... / .....
a) odpis na nauczycieli czynnych zawodowo	..... / .....
b) odpis na pracowników administracji i obsługi	..... / .....
c) odpis na nauczycieli emerytów i rencistów	..... / .....
d) odpis na pozostałych emerytów i rencistów	..... / .....
6. Odsetki od środków zgromadzonych na rachunku bankowym:	..... / .....
7. Odsetki od udzielonych pożyczek:	..... / .....
8. Inne (np. darowizny):	..... / .....
X. ŚRODKI DO DYSPOZYCJI W BIEŻĄCYM ROKU:	..... / .....
1. Środki niewykorzystane w roku poprzednim:	..... / .....
2. Przychody w roku bieżącym:	..... / .....
3. Wpływy z tytułu spłat rat pożyczek:	..... / .....
XI. WSPÓLNA DZIAŁALNOŚĆ SOCJALNA W RAMACH CZĘŚCI ŚRODKÓW ZFŚS: .....	..... / .....
(na podstawie odrębnej umowy w zakresie udzielania pomocy na wybrane cele mieszkaniowe ..... % odpisu, pozycji ..... oraz pozycji ..... przychodów)	
XII. ROZCHODY Z TYTUŁU UDZIELONYCH POŻYCZEK:	..... / .....

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

XIII. WYDATKI Z ZFŚS W ROKU BIEŻĄCYM:	..... / .....
8. Dofinansowanie do wypoczynku pracowników i ich rodzin:	..... / .....
a) świadczenia urlopowe dla nauczycieli:	..... / .....
b) dofinansowanie wypoczynku zorganizowanego we własnym zakresie:	..... / .....
c) dofinansowanie wypoczynku dzieci (zorganizowanego i organizowanego we własnym zakresie):	..... / .....
9. Dofinansowanie działalności kulturalno-oświatowej:	..... / .....
10. Dofinansowanie działalności sportowo-rekreacyjnej:	..... / .....
11. Dofinansowanie imprez dla dzieci :	..... / .....
12. Świadczenia rzeczowe:	..... / .....
13. Świadczenia finansowe:	..... / .....
14. Zapomogi losowe:	..... / .....

XIV. WYNIK FINANSOWY NA KONIEC ROKU: .....

1. Niewykorzystane środki ZFŚS: (rachunek bieżący ZFŚS – stan na 31.12.200... r.)	..... / .....
2. Fundusz pożyczkowy: (środki pozostające w dyspozycji osób uprawnionych, w postaci niespłaconych rat pożyczek – stan na dzień 31 grudnia ..... r.)	..... / .....

Ustalenia dodatkowe:

1. Wynik finansowy ZFŚS na koniec roku – na który składają się:
  - a) środki niewykorzystane w roku poprzednim (rachunek bieżący ZFŚS – stan na 31.12..... r.) – saldo potwierdzone wyciągiem bankowym na dzień 31.12.20..... r.
  - b) fundusz pożyczkowy (środki pozostające w dyspozycji pracowników o postaci niespłaconych rat pożyczek, których termin płatności jeszcze nie zapadł) – potwierdzone zestawieniem sald udzielonych pożyczek według zał. nr 5 do Regulaminu ZFŚS.

Uzgodniono: .....

(miejsowość, data)

Podpisy stron:

### ORZECZNICTWO

Przepis art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.) nie stanowi podstawy przyznania wszystkim pracownikom świadczeń pieniężnych, które nie zmierzają do realizacji celów socjalnych zgodnych z art. 1 ust. 1 i art. 2 pkt 1 tej ustawy.

Wyrok SN z 6 lutego 2008 r., sygn. akt II PK 156/07, OSNP 2009/7-8/96

Pracodawca jako administrator funduszu odpowiada za prawidłowość wydatkowania jego środków. Natomiast uchwalanie rocznego planu wydatków funduszu oraz rozpatrywanie poszczególnych wniosków o wypłaty świadczeń ze środków funduszu należy często w firmach do zadań komisji socjalnej. Funkcjonuje ona jako organ doradczy. Jeżeli w składzie komisji nie ma przedstawicieli związków zawodowych, to może być ona traktowana jedynie jako ciało wstępnie kwalifikujące wnioski. Wtedy przyznanie świadczeń wymaga uzgodnienia między upoważnioną osobą ze strony pracodawcy i wskazanym w statucie związku organem związku. Gdy w zakładzie pracy działa komisja, przyjmuje się, że to właśnie ona dysponuje środkami funduszu. Jeżeli jednak związki zawodowe nie zrzekną się na jej rzecz (np. w regulaminie) uprawnień decyzyjnych, to komisja ma jedynie charakter doradczy.

#### WAŻNE

Związki mogą zakwestionować decyzje komisji funkcjonującej nieformalnie, poza regulaminami i porozumieniami z załogą, ponieważ to im przysługuje prawo do współdecydowania o funduszu.

#### Fragment regulaminu

1. Trzyosobową komisję socjalną będącą ciałem doradczym i pomocniczym w gospodarowaniu funduszem powołuje dyrektor szkoły po zaopiniowaniu przez radę pedagogiczną.

2. W skład komisji socjalnej wchodzi przedstawiciele nauczycieli, pracowników obsługi i administracji.

3. Komisja socjalna wybierana jest na jeden rok kalendarzowy.

4. Komisja socjalna dokonuje wstępnej kwalifikacji wniosków, decyzję o przyznaniu świadczeń podejmuje dyrektor.

5. Członkowie komisji składają pisemne zobowiązanie do przestrzegania tajemnicy w zakresie spraw i danych osobowych, do których mają dostęp w związku z pracą w komisji socjalnej.

6. Posiedzenia komisji są protokołowane. Protokół powinien zawierać datę posiedzenia, skład komisji na danym posiedzeniu, wyszczególnienie wstępnie zakwalifikowanych wniosków, podpisy członków komisji oraz związków zawodowych. Protokół przedkładany jest dyrektorowi szkoły w ciągu 3 dni od dnia posiedzenia.

7. W sytuacjach szczególnie trudnych, losowych dyrektor może doraźnie przyznawać świadczenia bez konsultacji i niezależnie od komisji, informując ją na najbliższym posiedzeniu o podjętych decyzjach.

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

### Wzór decyzji komisji socjalnej

#### Komisja w składzie:

w dniu ..... r. podjęła decyzję w sprawie .....  
z dnia ..... r.

Podanie dotyczy:

.....  
.....

Decyzja:

.....  
.....  
.....

Uzasadnienie:

.....  
.....  
.....

Podpisy:

.....  
.....  
.....

Pracownik ma prawo odwołać się od niniejszej decyzji w ciągu 7 dni od dnia otrzymania pisma do Pracodawcy. Pracodawca rozpatruje wniosek w terminie 14 dni od otrzymania. Decyzja Pracodawcy jest ostateczna.

## Wzór ramowego regulamin prac komisji socjalnej

### Ramowy regulamin prac komisji socjalnej

#### I. Organizacja

##### § 1

W ..... funkcjonuje Komisja ..... zwana dalej Komisją, powołana przez ..... zgodnie z przepisami § 4 regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ....., zwanego dalej regulaminem ZFŚS.

##### § 2

Zadania Komisji i zakres spraw należących do jej właściwości określa regulamin ZFŚS.

##### § 3

Posiedzenia Komisji odbywają się w terminach wynikających z ustalonego na okres roku akademickiego terminarza posiedzeń, który jest ogłaszany w sposób zwyczajowo przyjęty.

##### § 4

Czynny udział w pracach Komisji mogą brać tylko jej powołani członkowie. Nie jest możliwe zastąpienie nieobecnego członka Komisji przez inną osobę. Jedyne w sytuacji przewidywanej długotrwałej nieobecności powołanego członka Komisji może on być zastąpiony na pisemny wniosek związku zawodowego przez inną osobę – za zgodą dyrektora. We wniosku należy określić okres takiego zastępstwa.

##### § 5

Pracami Komisji kieruje przewodniczący Komisji, a w przypadku jego nieobecności – zastępca przewodniczącego Komisji. Tryb wyboru przewodniczącego i jego zastępcy określa § 4 ust. 5 regulaminu ZFŚS. Posiedzeniom Komisji przewodniczy przewodniczący Komisji, a w przypadku jego nieobecności – zastępca przewodniczącego Komisji.

##### § 6

W posiedzeniach Komisji uczestniczą pracownicy sekcji socjalnej, którzy zapewniają członkom Komisji obsługę administracyjną, dostarczają i weryfikują niezbędne informacje, materiały i dokumenty oraz sporządzają protokół z posiedzenia Komisji. Załącznikiem do protokołu jest lista obecności. Protokół z posiedzenia Komisji podpisują: przewodniczący posiedzenia Komisji i protokołujący. Członkowie Komisji mogą przeglądać protokoły w sekcji socjalnej.

##### § 7

Posiedzenia Komisji są niejawne. Członkowie Komisji są zobowiązani do nieujawniania uzyskanych w trakcie pracy w Komisji danych osobowych (w tym w szczególności – danych wrażliwych). Oświadczenie o przyjęciu do wiadomości odpowiedzialności regulaminowej i karnej w tym zakresie, według wzoru opracowanego przez zespół radców prawnych, rozpoczynając kadencję, składa każdy członek Komisji.

#### II. Zasady podejmowania decyzji

##### § 8

Kworum wymagane do odbycia ważnego posiedzenia Komisji stanowią trzej członkowie Komisji – po jednym reprezentancie co najmniej dwóch związków zawodowych oraz przewodniczący lub zastępca przewodniczącego Komisji. Kworum musi być utrzymane przez cały czas trwania posiedzenia Komisji.

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

### § 9

Głosowanie poszczególnych spraw odbywa się jawnie, zwykłą większością głosów. W przypadku równej liczby głosów „za” i „przeciw” przyjmuje się, że głosowany wniosek upadł. Przegłosowani członkowie Komisji mogą złożyć oświadczenie do protokołu.

### III. Przepis końcowy

### § 10

Regulamin obowiązuje od dnia ..... r.

Ramowy regulamin prac komisji uzgodniono:  
Związki Zawodowe:

## 9.3. Osoby uprawnione do pomocy z ZFŚS

W myśl art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS 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, o którym mowa w art. 8 ust. 2, prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

Ze środków ZFŚS mogą korzystać wszystkie osoby uprawnione na podstawie jednokowych, wyłącznie socjalnych kryteriów. Pracodawca nie może wyłączyć prawa do ubiegania się o pomoc socjalną żadnej z ustawowo uprawnionych grup osób. Przypadki ich odmiennego traktowania stanowią naruszenie prawa – wyjaśniło Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej w piśmie z 23 września 2010 r. (sygn. SPS-023-6975/10).

### † WAŻNE

Pracodawca ma możliwość wpływania na krąg beneficjentów dzięki stosownym zapisom w regulaminie.

### 9.3.1. Pracownicy

Podstawową grupę uprawnionych do korzystania z ZFŚS stanowią pracownicy i ich rodziny. Są to pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony i określony, zarówno w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i pracujący na część etatu. Znaczenia nie ma tu też ani staż pracy, ani podstawa powstania stosunku pracy. Ze świadczeń z ZFŚS mają prawo korzystać pracownicy zatrudnieni na podstawie:

- umownego stosunku pracy,
- powołania,
- mianowania,
- spółdzielczego stosunku pracy.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Pracownikom przebywającym na urloпах wychowawczych i pracownikom zatrudnionym w celu przygotowania zawodowego także przysługuje prawo do świadczeń z ZFŚS.

### Odpowiedź eksperta

#### **Czy pracownik zatrudniony na zastępstwo może korzystać z ZFŚS?**

*Tak, ponieważ umowa o pracę na zastępstwo jest umową o pracę na czas określony, a wszyscy pracownicy, bez względu na to, czy są zatrudnieni na podstawie umowy na czas określony, nieokreślony, wyboru czy powołania, są uprawnieni do korzystania z funduszu. Uważam, że tę kwestię powinien regulować regulamin ZFŚS.*

*Generalna zasada jest taka, że w kwestii dofinansowania nie jest istotne kryterium wymiaru czasu pracy, ale kryteria o charakterze socjalnym (sytuacja życiowa itp.).*

*Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na zastępstwo jest pełnoprawnym pracownikiem. Korzysta on bowiem z praw i uprawnień pracowniczych na takich samych zasadach, jak pozostali pracownicy świadczący pracę u tego pracodawcy.*

*Przepisy ustawy o funduszu nie warunkują uprawnienia do korzystania ze świadczeń od czasu trwania umowy o pracę. Osoba ta jest też uwzględniana w przeciętnej liczbie zatrudnionych w celu naliczania odpisu. W związku z powyższym pracownik zatrudniony na zastępstwo korzysta z pomocy socjalnej na jednakowych zasadach i warunkach, jak pracownicy, z którymi pracodawca zawarł umowę o pracę, np. na czas nieokreślony.*

Pracodawca może objąć działalnością socjalną pracowników przejętych w wyniku komercjalizacji, połączenia, podziału lub innego rodzaju zmiany formy prawnej jednostki.

W okresie wypowiedzenia pracownik zachowuje swoje uprawnienia pracownicze do czasu rozwiązania umowy o pracę. Dotyczy to także uprawnienia do ubiegania się o świadczenia finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych według zasad określonych w regulaminie funduszu, które dotyczą pozostałych pracowników zakładu<sup>11</sup>.

Jeśli pracownik jest zatrudniony w kilku zakładach, to uprawnienie do ubiegania się o świadczenia socjalnie przysługuje pracownikowi u każdego z zatrudniających go pracodawców. Ustawa nie ogranicza tego prawa w przypadku zatrudnienia u kilku pracodawców i nie nakazuje dokonywać np. wyboru miejsca korzystania z funduszu. O tym, czy pracownik otrzyma świadczenie, decyduje wyłącznie jego sytuacja socjalna (dochodowa)<sup>12</sup>.

### 9.3.2. Członkowie rodziny

Przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie definiują pojęcia „członkowie rodziny”. W związku z tym pracodawcy przy wyjaśnianiu pojęcia „człon-

<sup>11</sup> Stefaniak J., *Odpowiedzi na pytania dotyczące działalności socjalnej pracodawców*, cz. II, źródło: Lex

<sup>12</sup> Stefaniak J., *Zakładowa działalność socjalna w praktyce – pytania i odpowiedzi*, źródło: Lex



## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

ków rodziny” powinni korzystać z ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. nr 153, poz. 1227 z późn. zm.; dalej ustawa emerytalna). W artykuł 67 i następnych tej ustawy zostali wymienieni członkowie rodziny uprawnieni do renty rodzinnej. Przepis ten może pomóc pracodawcom przy ustalaniu osób uprawnionych do świadczeń z funduszu. Osoby będące członkami rodziny pracownika oraz emeryta i rencisty powinny zostać szczegółowo wskazane w regulaminie ZFŚS.

Uprawnieni do świadczeń z funduszu są również członkowie rodzin pracowników, tj.:

- pozostające na utrzymaniu i wychowaniu dzieci własne, przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej,
- dzieci współmałżonków,
- pozostające na utrzymaniu osoby uprawnionej wnuki i rodzeństwo w wieku do lat 18, a jeżeli się uczą – do czasu ukończenia nauki, nie dłużej niż do ukończenia 25. roku życia – niezależnie od pobierania lub niepobierania zasiłku rodzinnego,
- wskazane osoby, w stosunku do których orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności – bez względu na wiek,
- współmałżonkowie, również pracujący w innych zakładach pracy,
- rodzice prowadzący wspólne gospodarstwo domowe z pracownikiem.

W przypadku dzieci własnych, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych istotne jest, aby regulamin ZFŚS określał granicę wieku dzieci, tj.:

- do ukończenia 16 lat,
- do ukończenia nauki w szkole, jeżeli przekroczyły 16 lat, nie dłużej jednak niż do osiągnięcia 25 lat,
- bez względu na wiek – jeżeli stały się całkowicie niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolne do pracy, tj. osoby wymienione powyżej z orzeczonym stopniem niepełnosprawności (art. 68 ust. 1 ustawy emerytalnej).

Granice wiekowe każda jednostka może przyjąć inne – zależnie od faktycznych potrzeb zatrudnionych w niej pracowników i ich rodzin.

Regulamin funduszu powinien przy tym określać przedział wiekowy dzieci uprawnionych do tych świadczeń. Jeśli regulamin ZFŚS będzie przewidywał taką możliwość, prawo do świadczeń mogą mieć również dzieci, które ukończyły 18 lat, ale np. nie przekroczyły 25. roku życia i kontynuują naukę. Wówczas można żądać od byłego pracownika dokumentów potwierdzających kontynuację nauki przez dziecko/dzieci. Wskazany wiek dzieci pracowników uprawnionych do korzystania z dofinansowania, np. do wypoczynku, ma jedynie charakter przykładowy, gdyż przepisy nie wskazują maksymalnego wieku dzieci, na które przysługuje dofinansowanie. Ważne jest, aby dzieci nadal były na utrzymaniu rodziców i pozostawały z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym. Należy jednak pamiętać, że dofinansowanie do wypoczynku dzieci w wieku powyżej 18 lat, które są uprawnione do korzystania z ZFŚS, w całości podlega opodatkowaniu.

Zasady przyznawania świadczeń oraz katalog osób uprawnionych do korzystania z funduszu powinny zostać określone w regulaminie ZFŚS. Przyznanie świad-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

czeń nieprzewidzianych w regulaminie funduszu lub przyznanie ich osobom nieuprawnionym do korzystania ze środków ZFŚS jest niezgodne z przeznaczeniem funduszu.

### PRZYKŁAD

W spółce Nova pracodawca w ramach działalności sportowo-rekreacyjnej przyznał karty na basen zarówno zatrudnionemu, jak i jego dziecku. Mógł tak postąpić, gdyż takie działanie było zgodne z zapisami regulaminu.

#### Fragment regulaminu

1. Ze środków funduszu mogą korzystać:

- 1) pracownicy niezależnie od wymiaru czasu pracy,
- 2) pracownicy przebywający na urlopach wychowawczych,
- 3) osoby pobierające emerytury, renty, dla których zakład było ostatnim miejscem zatrudnienia przed przejściem na wyżej wymienione rodzaje świadczeń,
- 4) członkowie rodzin, którymi są: współmałżonkowie pracowników, emerytów i rencistów, pozostające na utrzymaniu osoby uprawnionej, dzieci własne, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, dzieci współmałżonków, dzieci po zmarłym pracowniku, dzieci, w stosunku do których orzeczono znaczny stopień niepełnosprawności w wieku do ukończenia 18 lat, a jeżeli kształcą się w szkole – do czasu ukończenia nauki, potwierdzonej stosownym dokumentem, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat.

#### 9.3.3. Korzystanie z ZFŚS przez emerytów i rencistów

Pracodawcy sprawujący opiekę socjalną nad emerytami i rencistami mogą zwiększyć fundusz o 6,25 proc. przeciętnego wynagrodzenia (w 2012 r. – o 182,32 zł) na każdego emeryta i rencistę objętego taką opieką (art. 5 ust. 5 ustawy o ZFŚS). Oznacza to, że zwiększenie funduszu nie ma charakteru obligatoryjnego, lecz jedynie fakultatywny, a więc zależy od swobodnej decyzji pracodawcy.

Ustawa o ZFŚS nie określa zasad ustalania statusu emeryta i rencisty na potrzeby socjalne. Należy zatem przyjąć, że zwrot „emeryt (rencista) – były pracownik zakładu” należy łączyć wyłącznie z tym pracodawcą, z którym stosunek pracy został rozwiązany bezpośrednio przed uzyskaniem statusu emeryta lub rencisty. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z 15 listopada 1991 r. (sygn. akt I PZP 56/91, OSNC 1992/4/63).

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 było to ponowne przejście.

Z powyższego wynika, że intencją ustawodawcy było objęcie przez zakład pracy opieką socjalną tych byłych pracowników, którzy po zakończeniu zatrudnienia w firmie:

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

- przeszli na emeryturę lub rentę (nawet jakiś czas po ustaniu stosunku pracy) oraz
- przed nabyciem statusu emeryta lub rencisty nie zawarli umowy o pracę z innym pracodawcą.

Oznacza to, że prawo do świadczeń socjalnych przysługuje np. byłemu pracownikowi, który bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia zachorował i po wykorzystaniu przysługujących świadczeń z tego tytułu uzyskał prawo do emerytury lub renty.

Pracodawca, do celów przyznawania świadczeń z ZFŚS, może żądać od osób ubiegających się o pomoc socjalną dokumentów lub oświadczeń potwierdzających ich sytuację życiową, rodzinną i materialną, np. oświadczenia o liczbie osób pozostających na utrzymaniu pracownika oraz o sumie dochodów wszystkich członków rodziny, z którymi prowadzi wspólne gospodarstwo domowe, deklaracji podatkowych za poprzednie lata, decyzji w sprawie przyznania emerytury lub renty, oświadczenia emeryta (rencisty) – byłego pracownika o niepodjęciu kolejnego zatrudnienia pracowniczego.

Gromadzenie takich dokumentów przez pracodawcę musi wynikać z zapisów regulaminu gospodarowania środkami ZFŚS i jest dopuszczalne w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych. Takie praktyki nie naruszają dóbr osobistych pracownika (wyrok SN z 8 maja 2002 r., sygn. akt I PKN 267/01, OSNP 2004/6/99).

W odróżnieniu od pracowników, na byłych pracowników – emerytów i rencistów, nad którymi jest sprawowana opieka socjalna, pracodawca nie dokonuje odpisu na fundusz. Administrator funduszu ma natomiast możliwość zwiększenia ZFŚS o 6,25 proc. podstawy naliczenia odpisu na każdego emeryta lub rencistę, z którym pozostawał w stosunku pracy (w 2012 r. – 182,32 zł, tj. 2917,14 zł x 6,25 proc.).

Pracodawcy powinni jednak pamiętać, że „(...) 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 (...)” – czytamy w piśmie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 17 lutego 2011 r. (znak: SPS-023-20599/11).

### PRZYKŁAD

Emeryt, były pracownik, wnioskował o udzielenie świadczenia z ZFŚS. Jednak w regulaminie ZFŚS nie przewidziano wypłaty środków dla emerytów. Osobami uprawnionymi do korzystania z ZFŚS, wymienionymi w art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS, są: pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał takie prawo w regulaminie korzystania z funduszu. Tak więc emeryci i renciści mają prawo do ubiegania się o przyznanie im świadczeń z ZFŚS zakładu pracy, z którego odeszli na emeryturę/rentę, ponieważ takie prawo przyznaje im ustawa. To, czy zostanie im przyznana pomoc rzeczowa, finansowa, ulgowe świadczenie lub dopłata z funduszu, zależy jedynie od tego, czy spełniają kryteria warunkujące ich udzielenie, określone w regulaminie korzystania z ZFŚS, który obowiązuje w danej jednostce.

### 9.3.4. Poszerzenie kręgu osób uprawnionych

Pracodawca nie ma uprawnień do wyłączenia z grona uprawnionych osób wymienionych w ustawie. W regulaminie należy szczegółowo wskazać krąg osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń socjalnych.

Pracodawca nie może więc wyłączyć/ograniczyć prawa do korzystania z funduszu uprawnionych wymienionych w art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS. Nie może zawrzeć postanowień, które odbierałyby prawo do świadczeń którejkolwiek z ustawowych grup, np. emerytom i rencistom – byłym pracownikom i ich rodzinom. Może go jednak poszerzyć poprzez doprecyzowanie ogólnych zapisów ustawowych w zakresie ustalenia szczegółowej definicji rodziny pracownika i byłego pracownika – emeryta/rencisty, na potrzeby działalności socjalnej, a także wprowadzić do regulaminu ZFŚS zapisy uprawniające do korzystania ze świadczeń innych osób, niż zostały wymienione w art. 2 pkt 5 ustawy. Wszystko zależy od wielkości środków ZFŚS, struktury zatrudnienia, wysokości zarobków poszczególnych pracowników.

Można na przykład wprowadzić do kategorii uprawnionych byłych pracowników pozostających na świadczeniach przedemerytalnych do czasu uzyskania statusu emeryta, członków rodzin (współmałżonków, dzieci) po zmarłych pracownikach, emerytach lub rencistach.

Mogą to być też osoby inne niż pracownicy i byli pracownicy jednostki. Dobrą praktyką jest włączenie np. dzieci z domów dziecka czy pensjonariuszy domów dla seniorów, których pracodawca obejmuje patronatem.

#### **Fragment regulaminu**

1. Osobami uprawnionymi do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są:

- a) pracownicy jednostki,
- b) emeryci i renciści – byli pracownicy jednostki,
- c) członkowie rodzin osób uprawnionych, wymienionych w punktach a) i b),
- d) członkowie rodzin pozostali po zmarłych osobach uprawnionych, wymienionych w punktach a) i b).

2. Za członków rodziny uważa się:

- współmałżonków pracowników jednostki oraz emerytów/rencistów byłych pracowników jednostki,
- dzieci własne, przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej pozostające na utrzymaniu pracowników jednostki oraz emerytów/rencistów – byłych pracowników jednostki, a także dzieci ich współmałżonków, do ukończenia 18. roku życia, a jeśli po jego ukończeniu pobierają naukę w trybie stacjonarnym w szkołach średnich lub wyższych – do czasu jej zakończenia, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat. Ograniczenia dotyczące wieku nie mają zastosowania w przypadku dzieci niepełnosprawnych fizycznie i umysłowo.

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

### Fragment regulaminu

Uprawnieni do korzystania ze świadczeń z funduszu

1. Do korzystania ze świadczeń i usług finansowanych z funduszu, na zasadach wskazanych w regulaminie, uprawnieni są:

- 1) pracownicy, z wyjątkiem osób przebywających na urlopie bezpłatnym,
- 2) byli pracownicy,
- 3) osoby dodatkowo objęte opieką funduszu,
- 4) dzieci nieżyjących osób uprawnionych, otrzymujące po nich rentę rodzinną.

2. Ze świadczeń i usług finansowanych z funduszu, nie dłużej jednak niż do chwili utraty uprawnień przez osoby, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, mogą korzystać także członkowie rodzin tych osób:

- 1) współmałżonkowie,
- 2) dzieci:
  - a) własne,
  - b) przysposobione,
  - c) przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej (na podstawie orzeczenia sądowego),
  - d) współmałżonka.

3. W przypadku osób, o których mowa w ust. 1 pkt 4 i ust. 2 pkt 2 uprawnienie do świadczeń i usług finansowanych z funduszu przysługuje:

- 1) do końca roku kalendarzowego, w którym kończą 18 lat,
- 2) do końca roku kalendarzowego, w którym kończą 25 lat, jednak nie dłużej niż do końca roku kalendarzowego, w którym ukończą naukę – jeżeli nie pracują i pobierają naukę w formach szkolnych (na podstawie przedłożonego w sekcji socjalnej zaświadczenia ze szkoły lub uczelni),
- 3) bez względu na wiek – w przypadku osób posiadających orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczenie równorzędne, jeżeli nie przebywają w ośrodkach lub zakładach opieki, a pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z osobą uprawnioną (na podstawie przedłożonego w sekcji socjalnej orzeczenia).

4. Każda z osób uprawnionych, o których mowa w ust. 1 i 2, jest zaliczana wyłącznie do jednej z wymienionych w regulaminie kategorii osób uprawnionych.

5. Osoby, o których mowa w ust. 1 pkt 2, w przypadku ponownego podjęcia pracy na Uczelni, w rozumieniu regulaminu ponownie uzyskują status pracownika Uczelni.

6. Wnioski o przyznanie świadczeń i usług finansowanych z funduszu w imieniu osób, o których mowa w ust. 2, składają osoby, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2.

7. Osobom, o których mowa w ust. 2 pkt 2 – w przypadku zbiegu uprawnień obojga rodziców bądź opiekunów prawnych – przysługuje pojedyncze świadczenie.

8. Uprawnienie do świadczeń i usług finansowanych z funduszu powstaje w przypadku osób, o których mowa:

- 1) w ust. 1 pkt 1 – po nawiązaniu stosunku pracy,
- 2) w ust. 1 pkt 2 – po rozwiązaniu stosunku pracy związanym z nabyciem:
  - a) uprawnień emerytalnych lub rentowych albo
  - b) prawa do świadczenia przedemerytalnego, albo

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

c) prawa do świadczenia pielęgnacyjnego z tytułu rezygnacji z zatrudnienia w celu sprawowania opieki nad osobą legitymującą się orzeczeniem o niepełnosprawności,

3) w ust. 1 pkt 3 i 4 – po złożeniu w sekcji socjalnej prawidłowo udokumentowanego wniosku o objęcie opieką funduszu. Wzór wniosku stanowi załącznik do regulaminu.

9. Wniosek, o którym mowa w ust. 8 pkt 3, składa w sekcji socjalnej osoba, o której mowa:

1) w § 2 ust. 2 pkt 7 lit. a – samodzielnie wraz z oświadczeniem o braku uprawnień do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w innym zakładzie pracy oraz kopią świadectwa pracy potwierdzającego odejście z pracy z powodu nabycia uprawnień emerytalnych,

2) w § 2 ust. 2 pkt 7 lit. b – samodzielnie wraz z oświadczeniem o utrzymywaniu się wyłącznie z renty rodzinnej oraz kopią decyzji o przyznaniu renty rodzinnej lub o braku uprawnień do renty rodzinnej i nieposiadaniu innych dochodów,

3) w ust. 1 pkt 4 – samodzielnie lub przez opiekuna prawnego.

10. Tracą uprawnienia do korzystania ze świadczeń i usług finansowanych z funduszu osoby wymienione w ust. 1 pkt 4 oraz w § 2 ust. 2 pkt 7 lit. b – w przypadku zawarcia związku małżeńskiego lub uzyskiwania oprócz renty i ewentualnych świadczeń z funduszu innych własnych przychodów powyżej kwoty wolnej od podatku dochodowego.

11. Sekcja socjalna sporządza i aktualizuje imienną listę dzieci objętych świadczeniami. Okazanie odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka, a w przypadku dzieci przysposobionych lub przyjętych na wychowanie – także odpowiedniego orzeczenia sądu opiekuńczego, powoduje wpisanie dziecka na listę dzieci. Wpis będzie aktualny do czasu pozostawania przez dziecko osobą uprawnioną. Jeśli z przepisów regulaminu wynika, że warunkiem zaliczenia dziecka do osób uprawnionych jest udokumentowanie określonych stanów faktycznych (np. kontynuacji pobierania nauki), to obowiązkiem rodzica (opiekuna prawnego) dziecka jest terminowe dostarczenie odpowiednich dokumentów. Zgłoszenia dziecka na listę dzieci można dokonać do końca roku kalendarzowego, przy czym nie można żądać przyznania świadczeń dla dziecka wstecz, za lata poprzedzające dostarczenie wskazanych dokumentów.

12. Sekcja socjalna w porozumieniu z sekcjami kadr prowadzi i aktualizuje imienne listy osób, o których mowa w ust. 1 i 2.

13. W imieniu osób uprawnionych nieposiadających pełnej zdolności do czynności prawnych, w postępowaniu dotyczącym świadczeń z funduszu występują ich przedstawiciele ustawowi lub opiekunowie prawni.

## 9.4. Możliwości nadawania i modyfikowania uprawnień socjalnych

Treść regulaminu ZFŚS ustala pracodawca w uzgodnieniu z działającymi w zakładzie pracy związkami zawodowymi lub z pracownikiem wybranym przez załogę do repre-

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

zentowania jej interesów (gdy w firmie nie działają żadne związki zawodowe). W przypadku gdy w firmie działa więcej niż jeden związek zawodowy, organizacje związkowe powinny przedstawić pracodawcy wspólnie uzgodnione stanowisko w sprawie treści regulaminu ZFŚS w terminie 30 dni. W przeciwnym razie decyzję w tej sprawie podejmuje pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych).

Zatem aby można było wprowadzić zmiany w regulaminie ZFŚS, zgodę na to muszą wyrazić działające w firmie związki zawodowe lub pracownik wybrany przez załogę (jeżeli w firmie nie działają żadne organizacje związkowe). W przypadku braku zgody związków zawodowych lub przedstawiciela pracowników zmiany, choć zgodne z prawem, nie mogą być wprowadzone do regulaminu, a w konsekwencji nie powinny być stosowane. Pracodawca może bowiem wymagać od pracowników jedynie podania takich danych lub dostarczenia takich dokumentów, które wyraźnie wskazuje regulamin ZFŚS.

Gdy związki zawodowe lub przedstawiciel pracowników nie zgodzą się na wprowadzenie proponowanych zmian, dobrze jest zachować korespondencję prowadzoną w tej sprawie z tymi organami. Będzie ona dowodem w razie kontroli PIP, że pracodawca chciał skorygować błędny regulamin ZFŚS, ale nie mógł tego zrobić ze względu na stanowisko związków zawodowych lub przedstawiciela pracowników. Posiadanie takiej dokumentacji może więc przyczynić się do uniknięcia kary, którą może nałożyć na pracodawcę inspektor PIP.

Przepisy nakładają na pracodawcę obowiązek ustalenia zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu, tak więc powinni oni zawrzeć stosowne postanowienia w regulaminie ZFŚS. W tym zakresie można też dokonać odpowiednich modyfikacji ze względu na wielkość funduszu i potrzeby pracowników. Można ograniczyć rodzaje świadczeń tylko do tych, z których korzysta większość pracowników. Możliwy jest też zapis o ograniczeniu częstotliwości wypłaty świadczeń.

Jedną z propozycji zmian może być przeznaczenie większej puli środków na świadczenia bezzwrotne. Wtedy można całkowicie zrezygnować bądź ograniczyć pomoc zwrotną na cele mieszkaniowe.

### 9.5. Zasady korzystania ze świadczeń socjalnych przez współmałżonków zatrudnionych u tego samego pracodawcy

Osoby uprawnione do korzystania z ZFŚS zostały wymienione w art. 2 ust. 5 ustawy o ZFŚS. Zgodnie z nim są to pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie ZFŚS prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu. Jeżeli małżeństwo pracuje w tym samym zakładzie, to zgodnie z art. 2

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

pkt 5 ustawy o ZFŚS oboje małżonkowie mają prawo ubiegać się o świadczenie. Ustawa nie normuje sposobu, w jaki małżonkowie zatrudnieni u jednego pracodawcy mogą się ubiegać o świadczenia. Zagadnienia te mogą być przedmiotem regulacji wewnątrzzakładowych. To właśnie w nich pracodawca może (w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi) wprowadzić postanowienie przewidujące np. przyznanie jednej dopłaty do wypoczynku dziecka w kwocie podwyższonej w stosunku do ewentualnie przysługującej przy określonym dochodzie na osobę w rodzinie. Świadczenia socjalne są uznaniowe. O tym więc, czy dany pracownik otrzyma z zakładu pracy np. dofinansowanie do wypoczynku swojego lub swoich dzieci i w jakiej wysokości, powinny decydować wyłącznie kryteria socjalne. Oboje małżonkowie są uprawnieni do korzystania ze świadczeń. Ich przyznanie zależy będzie wyłącznie od spełnienia przez nich tzw. kryterium socjalnego. Zgodnie bowiem z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z ZFŚS uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z tego funduszu. Jest to właśnie tzw. kryterium socjalne, którego celem jest zapewnienie realizacji podstawowego zadania ZFŚS, jakim jest łagodzenie różnic w poziomie życia pracowników, emerytów i rencistów.

### 9.6. Kryteria udzielania pomocy socjalnej

Przepisy ustawy ZFŚS wyraźnie powiązały zasady korzystania z ulgowych świadczeń z sytuacją materialną i życiową osoby uprawnionej. Pracodawca jako organ zarządzający środkami funduszu musi je wydatkować zgodnie z brzmieniem przepisów ustawy o ZFŚS, a tym samym zgodnie z treścią regulaminu ZFŚS. Przy przyznawaniu świadczenia osobie zainteresowanej należy pamiętać, że osoba ta powinna spełniać kryteria socjalne. Oznacza to, że nie można przyznawać świadczeń, nie biorąc pod uwagę sytuacji materialnej, rodzinnej i życiowej osoby starającej się o to świadczenie.

#### WAŻNE

Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z ZFŚS uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS).

#### Fragment regulaminu

1. Użyte w regulaminie określenia oznaczają:

(...)

1) kryterium dochodowe – główne z przyjmowanych w regulaminie kryteriów, uzależniające wysokości przyznawanych świadczeń z funduszu od sytuacji materialnej osoby ubiegającej się o przyznanie świadczeń i osób pozostających z nią we wspólnym gospodarstwie domowym w ten sposób, że osoby znajdujące się w gorszej sytuacji ma-



## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

terialnej otrzymują świadczenia w wyższej wysokości. Odzwierciedleniem kryterium dochodowego jest odpowiednia konstrukcja tabel dofinansowania i wysokości świadczeń przysługujących osobom uprawnionym, zamieszczonych w załącznikach do niniejszego regulaminu;

2) kryterium socjalne – wartość kwotowa, określona w art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy z 12 czerwca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz.U. z 2009 r. nr 175, poz. 1362 z późn. zm.) jako kryterium dochodowe osoby samotnie gospodarującej, której wysokość wynika z aktów wydanych na podstawie art. 9 ust. 7 i 8 wymienionej ustawy. Wyróżnia się miesięczne kryterium socjalne – zdefiniowane powyżej oraz roczne kryterium socjalne, będące 12-krotnością kryterium miesięcznego. Przyjmuje się, że wysokość kryterium na dzień 1 stycznia danego roku obowiązuje przez cały rok.

Ustawa o ZFŚS, uzależniając przyznanie ulgowych dopłat i świadczeń z funduszu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych, nie precyzuje sposobu ustalania tych okoliczności. Kwestię tę pozostawia w gestii pracodawcy, który, zgodnie z art. 8 ust. 2 ww. ustawy, powinien ustalić zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 lub art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych lub w uzgodnieniu z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów – jeśli w zakładzie pracy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

Aby regulamin ZFŚS w pełni odpowiadał wymogom z art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS, powinny znaleźć się w nim postanowienia dotyczące:

- kryterium, jakie według pracodawcy pozwala na miarodajną ocenę sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń ulgowych i dopłat,
- sposobu dokumentowania spełniania warunków uprawniających do przyznania ulgowych świadczeń i dopłat z ZFŚS,
- progów dochodowych i odpowiadających im wartości ulgowych świadczeń, dopłat do świadczeń oraz ewentualnej odpłatności za korzystanie z usług świadczonych przez pracodawcę.

Oceniając sytuację materialną osoby uprawnionej, pracodawca powinien brać pod uwagę jej dochody, a także dochody członków rodziny pozostających z tą osobą we wspólnym gospodarstwie. Przepisy nie określają, w jakiej formie osoba ta ma udokumentować zarobki. Przyjmuje się więc, że można opierać się na oświadczeniu osoby uprawnionej. Szczegółowe zasady i warunki korzystania ze świadczeń ZFŚS powinny być określone w regulaminie obowiązującym w zakładzie pracy.

Świadczenia z funduszu przyznaje się na zasadach określonych w regulaminie. Świadczenia socjalne nie mają charakteru obligatoryjnego, z czego wynika, że pracodawca – administrator nie ma obowiązku przyznania ich pracownikowi, jeśli nie spełnia on przyjętych zasad i reguł udzielania pomocy i dofinansowania ze środków ZFŚS.

Samo należenie do grupy uprawnionych nie przesądza o przyznaniu pracownikowi świadczenia określonego w regulaminie ZFŚS. Podstawą przyznania świadczenia jest

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

sytuacja życiowa, rodzinna i materialna uprawnionego. Zasady oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do otrzymania świadczenia z ZFŚS powinny zostać ustalone w regulaminie tego funduszu.

Pracodawca nie stosuje ustawy o ZFŚS, jeśli uważa, że skoro odpis na fundusz nalicza się na każdego pracownika, to każdemu pracownikowi przysługuje świadczenie, i to w jednakowej wysokości. Ustawa bowiem jasno precyzuje sposób udzielenia pomocy – każda prośba powinna być rozpatrywana indywidualnie, z uwzględnieniem analizy sytuacji socjalnej uprawnionego.

Można stosować uproszczone kryterium socjalne, polegające na dzieleniu pracowników na grupy o podobnej sytuacji, przede wszystkim dochodowej. W tym celu należy przeprowadzić analizę sytuacji materialnej i życiowej pracowników. Dopiero na tej podstawie można ocenić, czy dany pracownik zostanie objęty pomocą socjalną finansowaną z funduszu.

### ORZECZNICTWO

Pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

Wyrok SN z 20 sierpnia 2001 r., sygn. akt I PKN 579/00, OSNP z 2003 r. nr 14, poz. 331

### ORZECZNICTWO

Sprawa o zwrot zakładowemu funduszowi świadczeń socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy o ZFŚS jest sprawą z zakresu prawa pracy. Legitymowanym biernie w takiej sprawie jest pracodawca (art. 3 k.p.), który ma zdolność sądową i procesową, choćby nie posiadał osobowości prawnej (art. 460 par. 1 k.p.c.). Czynn timer legitymowana do wystąpienia z takim roszczeniem może być międzyzakładowa organizacja związkowa obejmująca swoim działaniem pozwanego pracodawcę.

Wydatkowanie środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z zastosowaniem kryterium stażu pracy, bez uwzględnienia kryterium socjalnego i sprzecznie z zakładowym regulaminem świadczeń socjalnych, jest niezgodne z ustawą w rozumieniu art. 8 ust. 3 ustawy o ZFŚS.

Wyrok SN z 16 października 2005 r., sygn. akt I PK 12/05, OSNP z 2006 r. nr 11-12, poz. 182

### 9.6.1. Ocena sytuacji

Ustawa o ZFŚS nie precyzuje sposobu, w jaki pracodawca ma oceniać sytuację życiową, rodzinną oraz materialną pracowników i pozostawia to do jego uznania. W praktyce pracodawcy najczęściej posługują się kryterium wysokości dochodu na członka

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

rodziny pracownika – uznając, że w sposób miarodajny pozwala ono na ocenę faktycznej sytuacji materialnej poszczególnych pracowników i ich rodzin.

Ponieważ przepisy nie określają kwoty dochodu uprawniającej do korzystania ze świadczeń z ZFŚS, należy zatem uznać, że świadczenia socjalne z tego funduszu mają charakter uznaniowy. Ich przyznanie oraz wysokość uzależnia się jednak od spełniania określonych kryteriów socjalnych, z których najważniejszym jest sytuacja materialna osoby uprawnionej i występującej o przyznanie takiego świadczenia. Według przepisów ustawy o ZFŚS, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z ZFŚS są uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS (art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS). Świadczenia te powinny trafiać do osób faktycznie potrzebujących pomocy – nie mogą być przydzielane każdemu po równo. Przy czym przy przyznawaniu środków z tego funduszu należy brać pod uwagę dochód przypadający na jednego członka rodziny, a nie tylko na danego pracownika (osobę uprawnioną). Podstawowym kryterium przyznawania świadczeń z funduszu jest zatem określone w ustawie o ZFŚS tzw. kryterium socjalne, uwzględniające sytuację rodzinną, materialną i osobistą pracownika. W regulaminie ZFŚS – obowiązującym w jednostce – można również wprowadzić dodatkowe kryteria, jednak nie mogą one pozostawać w sprzeczności z tymi, które zostały bezpośrednio wskazane w ustawie o ZFŚS

Oprócz dochodu na członka rodziny – przy dokonywaniu oceny – pod uwagę są brane także dodatkowe okoliczności mogące mieć wpływ na obniżenie poziomu życia, takie jak:

- ciężka, przewlekła choroba pracownika lub członków jego rodziny,
- niepełnosprawność fizyczna i/lub umysłowa pracownika lub członków jego rodziny,
- długotrwałe bezrobocie członków rodziny pracownika,
- wielodzietność,
- trudne warunki mieszkaniowe,
- samotne prowadzenie gospodarstwa domowego,
- samotne wychowywanie dzieci,
- wystąpienie nagłych zdarzeń losowych mających wpływ na pogorszenie warunków życiowych pracownika i jego rodziny (pożar, powódź itp.).

Zaistnienie tych okoliczności jest uwzględniane w formie prawa do częstszego korzystania ze świadczeń albo w formie przyznawania wyższych świadczeń, niż wynikające z ogólnie obowiązujących dla wszystkich pracowników progów kwotowych.

Nie można brać jedynie pod uwagę kryterium dochodowego, należy obiektywnie ocenić warunki materialne, życiowe i rodzinne poszczególnych pracowników ubiegających się o świadczenia z ZFŚS. Dlatego zapis w regulaminie ZFŚS, zgodnie z którym przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS należy uwzględniać tylko dochody pracownika, jest niewłaściwy i należy go zmienić. Trzeba też właściwie interpretować pojęcie kryterium socjalnego i nie zapisywać w regulaminie, że jednym z kryteriów jest okres zatrudnienia u danego pracodawcy.

Wysokość wynagrodzenia pracownika – jako kryterium oceny sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej – może sprawdzić się jedynie w odniesieniu do pracowników prowadzących jednoosobowe gospodarstwo domowe i to też tylko wtedy, gdy

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

są to osoby w pełni zdrowe, sprawne i nie dotknęły ich żadne zdarzenia losowe, natomiast w przypadku osób posiadających rodziny nie oddaje w pełni stanu rzeczywistego.

### **Fragmenc regulaminu**

3. Przyznanie świadczeń oraz wysokość dopłaty z funduszu jest uznaniowe, uzależnione od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej osoby uprawnionej.

4. Podstawą przyznania świadczenia, z wyłączeniem świadczenia urlopowego dla nauczycieli, jest wniosek złożony przez osobę uprawnioną w sekretariacie szkoły.

5. Do wniosku muszą być dołączone wymagane załączniki, potwierdzające stan faktyczny, tzn.:

1) zaświadczenia o dochodach osoby składającej wniosek, jak i współmałżonka – do każdego wniosku dopuszcza się oświadczenie osoby składającej wniosek stanowiące załącznik do regulaminu,

2) oryginał faktury lub kserokopię faktury poświadczoną w szkole za okazaniem oryginału za wykupione wczasy – do wniosku o dofinansowanie do wczasów wykupionych przez osobę uprawnioną,

3) oryginał faktury lub kserokopię faktury poświadczoną w szkole za okazaniem oryginału za kolonie, zimowisko lub obóz – do wniosku o dofinansowanie zorganizowanych form wypoczynku dzieci i młodzieży do lat 18, a jeżeli kontynuują naukę i nie posiadają własnego dochodu, do ukończenia 25 lat,

4) bilety na imprezy kulturalno-rozrywkowe – do wniosku o finansowanie lub dofinansowanie udziału uprawnionych w okolicznościowych imprezach kulturalno-rozrywkowych,

5) oryginał faktury lub kserokopię faktury poświadczoną w szkole za okazaniem oryginału za wykupione wycieczki – do wniosku o finansowanie lub dofinansowanie udziału uprawnionych w turystyce grupowej,

6) oryginał faktury lub kserokopię faktury poświadczoną w szkole za okazaniem oryginału za pobyt w zakładzie lecznictwa uzdrowiskowego – do wniosku o zapomogę zdrowotną,

7) oryginał faktury lub kserokopię faktury poświadczoną w szkole za okazaniem oryginału za zakupione leki na choroby przewlekłe – do wniosku o zapomogę zdrowotną,

8) zaświadczenie od lekarza o chorobie przewlekłej – do wniosku o zapomogę zdrowotną,

9) kosztorys planowanego remontu – do wniosku o pożyczkę mieszkaniową,

10) oryginał faktury lub kserokopię faktury poświadczoną w szkole za okazaniem oryginału za opał – do wniosku o zapomogę na opał.

6. Zapomogi losowe przyznawane są w przypadku zaistnienia zdarzeń, których nie dało się przewidzieć, np.: będących skutkiem klęsk żywiołowych, nagłej śmierci małżonka pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym, nagłej choroby wymagającej długotrwałego leczenia.

7. Brak pełnej wymaganej dokumentacji powoduje odrzucenie wniosku.

8. Przyjmuje się możliwość ponownego rozpatrzenia wcześniej odrzuconego wniosku po uzupełnieniu dokumentacji.

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

9. Podstawę do przyznania świadczenia stanowi bieżący dochód brutto przypadający na osobę we wspólnym gospodarstwie domowym.

10. Osoba składająca wniosek ponosi pełną odpowiedzialność prawną za podanie nieprawdziwych informacji o sytuacji materialnej i próbie wyłudzenia środków przeznaczonych na pomoc socjalną.

11. Komisja socjalna, w przypadku podejrzenia o zaniżeniu dochodów, ma prawo zażądać uzupełnienia informacji o dochodach, w tym zażądać okazania zeznania rocznego.

Ustawa o ZFŚS stanowi, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z ZFŚS jest uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z tego funduszu (art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS). Pracodawca przy ustalaniu regulaminu korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu ma obowiązek ustalić te zasady i warunki z jej uwzględnieniem. Oznacza to, że nie może uzależniać przyznania ani wysokości świadczeń od innych kryteriów niż kryterium socjalne, określone w ww. przepisie.

Nieprawidłowe i niezgodne z ww. artykułem ustawy są następujące postanowienia regulaminów korzystania z ZFŚS, uzależniające prawo do świadczeń lub ich wysokość od:

- długości stażu pracy pracownika u danego pracodawcy lub w ogóle,
- wymiaru czasu pracy,
- zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

### PRZYKŁAD

W regulaminie ustalono, że świadczenia przysługują po roku pracy w wysokości 50 proc., po dwóch latach w 3/4 wysokości, powyżej pięciu lat pracy – świadczenia w pełnej wysokości przewidzianej w regulaminie. Jest to błędny zapis, ponieważ ustalono, że osobom zatrudnionym w zakładzie pracy poniżej roku świadczenia nie przysługują wcale albo przysługują w obniżonej wysokości.

Istotą działania funduszu jest łagodzenie różnic w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a jego adresatami są zwłaszcza osoby o najniższych dochodach. Zatem pomoc powinna być kierowana do faktycznie potrzebujących. Takie stanowisko potwierdził Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 20 sierpnia 2001 r. (sygn. akt I PKN 579/00, OSNP 2003/14/331) uznając, że „(...) pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (...)”.

Oceniając sytuację materialną pracownika, należy brać pod uwagę również jego dochody osiągnięte poza zakładem pracy, a także dochody członków rodziny pozostających z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Jeżeli pracownik jest zatrudniony u danego pracodawcy na podstawie dwóch umów o pracę, to taka osoba ma prawo do korzystania ze środków funduszu z każdego stosunku pracy. Odrębną kwestią pozostaje przyznanie takiemu pracownikowi świadczenia z funduszu, gdyż samo uprawnienie do korzystania ze świadczeń z ZFŚS nie oznacza obligatoryjnego przyznania danego świadczenia. W każdym przypadku przyznawanie świadczeń z ZFŚS powinno zależeć od sytuacji socjalnej pracownika i jest to podstawowe kryterium decydujące o przyznaniu wsparcia. Oznacza to zatem, że pozostawanie w dwóch stosunkach pracy z jednym pracodawcą nie uprawnia pracownika do podwójnego świadczenia socjalnego.

### ORZECZNICTWO

Wydatkowanie środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z zastosowaniem kryterium stażu pracy, bez uwzględnienia kryterium socjalnego i sprzecznie z zakładowym regulaminem świadczeń socjalnych, jest niezgodne z ustawą w rozumieniu art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Wyrok SN z 16 sierpnia 2005 r., sygn. akt I PK 12/05, OSNP 2006/11-12/182

W regulaminie ZFŚS warto zatem określić, o jakie konkretnie świadczenia mogą się starać pracownicy i inne osoby uprawnione. Przykładowo, w regulaminie można zamieścić zapis przyznający osobom uprawnionym:

- pomoc rzeczową dla osób w trudnej sytuacji życiowej (np. bony żywnościowe, paczki świąteczne, książki dla dzieci),
- pomoc finansową dla osób w trudnej sytuacji życiowej (w tym pożyczki i zapomogi),
- dofinansowanie do wypoczynku,
- dofinansowanie do wczasów leczniczych i pobytu w sanatorium,
- dofinansowanie do biletów wstępu na imprezy kulturalne i sportowe oraz zakup sprzętu sportowego,
- dofinansowanie do imprez rekreacyjno-sportowych,
- pożyczki na cele mieszkaniowe.

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

### WZÓR

Zasady różnicowania świadczeń socjalnych z ZFŚS

KRYTERIA RÓŻNICOWANIA ŚWIADCZEŃ						
SYTUACJA MATERIALNA		SYTUACJA ŻYCIOWA		SYTUACJA RODZINNA		łączna wartość świadczenia
Dochód na jedną osobę w gospodarstwie domowym	Wartość świadczenia	Osoba prowadząca gospodarstwo domowe	W gospodarstwie domowym pozostaje osoba niepełnosprawna	Osoba samotnie wychowująca dziecko	Rodzina wielodzietna powyżej 2 dzieci	
do 40% x	700% y	200% y	200% y	100% y	100% y	
Pow. 40% x – 55% x	600% y					
Pow. 55% x – 85% x	500% y					
Pow. 85% x – 120% x	400% y					
Pow. 120% x – 160% x	300% y					
Pow. 160% x – 200% x	200% y					
Pow. 200% x – 250% x	100% y najniższe świadczenie					
powyżej 250% x	0					

Łącznie: .....

x – średni dochód na osobę w gospodarstwie domowym dla osób ubiegających się o świadczenie z ZFŚS

y – wartość najniższego świadczenia

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Priorytety w przyznawaniu świadczeń z funduszu oraz ich wysokość uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Można dodać w regulaminie funduszu zasady różnicowania świadczeń i przedstawić je w formie załącznika.

### **Fragmenc regulaminu**

1. Postępowanie w sprawach przyznawania świadczeń z funduszu rozpoczyna się z chwilą złożenia pisemnego wniosku przez osobę uprawnioną. Nie dotyczy to świadczeń z funduszu kulturalno-rekreacyjnego przyznawanych na wnioski ustny, umożliwiające utworzenie listy chętnych.

2. Wnioski o przyznanie świadczeń z funduszu, według wzorów stanowiących załączniki do regulaminu, z wymaganymi oświadczeniami i dokumentami dodatkowymi, składa się w sekcji socjalnej w terminach przewidzianych w regulaminie.

3. W oświadczeniu o przychodach należy uwzględnić wszystkie przychody, bez względu na tytuł i źródło ich uzyskania, włącznie z przychodami pochodzącymi z Unii Europejskiej, umów-zleceń lub o dzieło, otrzymywanych alimentów, stypendiów doktoranckich, emerytur i rent, dodatków mieszkaniowych, dochodów z gospodarstwa rolnego, dochodów z prowadzonej działalności gospodarczej, przychodów z tytułu najmu lub dzierżawy, zasiłków dla bezrobotnych, z wyłączeniem zasiłków rodzinnych i świadczeń udzielonych z funduszu oraz z odliczeniem wypłaconych alimentów.

4. Przychody i ewentualne dochody, o których mowa w ust. 3, należy udokumentować okazując w sekcji socjalnej zaświadczenie z urzędu skarbowego lub potwierdzone przez urząd skarbowy roczne zeznanie podatkowe (PIT) wnioskodawcy i osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym. Pracownik sekcji socjalnej wydaje potwierdzenie przyjęcia tych dokumentów.

5. W przypadku nowo zatrudnionych pracowników, którzy w poprzednim roku nie uzyskali przychodów, od których byli zobowiązani odprowadzić podatek dochodowy, ich przychód oblicza się na podstawie przychodów lub ewidencjonowanych dochodów osób, z którymi w poprzednim roku pozostawali we wspólnym gospodarstwie domowym lub na podstawie oświadczenia o wysokości środków, które otrzymywali na swoje utrzymanie, gdy zamieszkiwali oddzielnie.

6. Komisje i sekcja socjalna mają prawo do weryfikowania wiarygodności złożonych dokumentów.

7. Komisja może odmówić udzielenia świadczenia z funduszu osobie uprawnionej, która w składanym wniosku złożyła nieprawdziwe oświadczenie.

8. Protokoły posiedzeń komisji, po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, przedkładane są Dyrektorowi do akceptacji.

9. Od decyzji komisji wnioskodawcom przysługuje odwołanie, które rozpatruje Dyrektor w porozumieniu z prezydiami związków zawodowych.



## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

### 9.7. Sytuacja materialna jednym z kryteriów przyznawania świadczeń

Niewątpliwie jednym z czynników mających wpływ na sytuację życiową i materialną osoby uprawnionej jest wysokość wszystkich uzyskiwanych dochodów.

Przy przyznawaniu świadczeń oraz dopłat z funduszu sytuacja materialna pracownika lub innej osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS powinna być dokładnie zbada-  
dana.

Realizacja przyznawania świadczeń z ZFŚS przy uwzględnieniu kryterium socjalnego nie może się obyć bez poznania dochodów przypadających na osobę uprawnioną. Jest to chyba najbardziej obiektywny miernik wykazujący rzeczywistą sytuację materialną, a pośrednio niewątpliwie także rzutujący na sytuację rodzinną i życiową. Przepisy ustawy o ZFŚS nie określają jednak sposobu dokumentowania dochodów pracowników do celów socjalnych. Pracodawca, zgodnie z zasadami przyjętymi w wewnętrznym regulaminie ZFŚS, może wymagać od pracownika oświadczenia o jego sytuacji dochodowej, jak również członków jego rodziny. O sytuacji materialnej pracownika decydują bowiem nie tylko jego zarobki w jednostce, lecz także sytuacja dochodowa osób, które wraz z nim prowadzą wspólne gospodarstwo domowe. Sama wysokość wynagrodzenia nie jest wystarczającą informacją, ponieważ nie odzwierciedla faktycznej sytuacji uprawnionego do korzystania ze środków ZFŚS.

#### **PRZYKŁAD**

Dwóch pracowników ma taką samą pensję. Jeden z nich utrzymuje kilkuosobową rodzinę, a drugi jest osobą samotną. Sytuacja życiowa, rodzinna i materialna tych osób jest więc różna.

Zespół kryteriów będących podstawą udzielenia pomocy z ZFŚS powinien być dostosowany do rodzaju świadczenia z tego funduszu. W przypadku dofinansowania do wypoczynku, imprez kulturalno-rekreacyjnych, bonów towarowych jedynym kryterium decydującym o udzieleniu dofinansowania mogą być uzyskiwane dochody. Te rodzaje świadczeń socjalnych nie wymagają wystąpienia po stronie osoby uprawnionej dodatkowych okoliczności (np. wystąpienie zdarzenia losowego), a ponadto jest to najprostsze kryterium ustalenia sytuacji życiowej i materialnej.

Przy udzielaniu zapomóg losowych i socjalnych należy ustalić najszersze zakresy kryteriów. Ta forma pomocy ma charakter doraźny i może być kierowana jedynie do osób, które znalazły się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej lub w szczególnie trudnej sytuacji na skutek zdarzenia losowego. Należy więc przede wszystkim zbadać, czy osoba ubiegająca się o takie świadczenie faktycznie została dotknięta zdarzeniem losowym. Takie zdarzenie musi mieć istotne znaczenie dla sytuacji materialnej osoby ubiegającej się o świadczenie. Jeżeli poniesiona strata nawet o dużej wartości nie bę-

dzie miała decydującego wpływu na jej sytuację majątkową, to nie można udzielić zapomogi.

W przypadku pomocy na cele mieszkaniowe oprócz uzyskiwanych dochodów należy wziąć pod uwagę sytuację mieszkaniową osoby ubiegającej się o przyznanie takiego świadczenia.

### **Odpowiedź eksperta**

#### ***Czy przy ubieganiu się o świadczenia z ZFŚS uwzględniane są dochody konkubenta pracownika?***

*Pracodawca może zażądać takich danych tylko wówczas, gdy jest to zgodne z obowiązującym u niego regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.*

*Zgodnie z przepisami ustawy o ZFŚS, zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu określone są przez pracodawcę w regulaminie ustalonym z zakładową organizacją związkową lub z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.*

*Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu należy uzależnić od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Przyjmuje się, że przy ocenie sytuacji materialnej pracownika trzeba brać pod uwagę także jego dochody osiągnięte poza zakładem pracy oraz dochody członków rodziny pracownika pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie.*

*To, czy przy ocenie sytuacji materialnej pracownika będą uwzględniane także dochody osoby pozostającej z nim w nieformalnym związku, powinno zostać rozstrzygnięte w treści regulaminu funduszu. Pracodawca może zdecydować się na zastrzeżenie takiego wymogu, gdyż prawo do świadczeń socjalnych powinno być uzależnione od rzeczywistej sytuacji pracownika. Jeżeli wśród zatrudnionych są zarówno osoby pozostające w związkach małżeńskich, jak i związkach nieformalnych, w regulaminie funduszu może znaleźć się zapis mówiący o konieczności przedstawienia oświadczenia lub zaświadczenia o zarobkach osiągniętych przez małżonka lub konkubenta pracownika. Pracownik otrzyma pomoc z funduszu, jeżeli dochód wyliczony na zasadach określonych w regulaminie będzie mieścił się w przyjętym w nim kryterium dochodowym.*

### **9.7.1. Potwierdzanie dochodu pracowników**

Sytuacja pracownika uprawnionego do korzystania z ZFŚS wymaga każdorazowo wyjaśnienia, ustalenia i oceny (uzasadnienie wyroku SN z 8 maja 2002 r., sygn. akt I PKN 267/01, OSNP 2004/6/99). W tym samym wyroku Sąd Najwyższy uznał również, że „(...) pracodawca nie narusza dóbr osobistych pracownika, zobowiązując go zgodnie z postanowieniami regulaminu przyznawania zapomóg z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych do złożenia zaświadczenia o zarobkach uzyskiwanych u drugiego pracodawcy”.

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

Podobnie wypowiedział się Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych, który w stanowisku opublikowanym na stronach GIODO (<http://www.giodo.gov.pl/348/idart/1447/j/pl/>) uznał, że pracodawca może żądać od pracownika przedłożenia rocznego zeznania podatkowego (PIT) w celu wykazania wysokości dochodu na potrzeby zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Natomiast uwzględnianie jedynie dochodów samego pracownika na potrzeby ZFŚS bez rozpatrywania jego sytuacji rodzinnej, materialnej i życiowej jest nieprawidłowe. Jest bowiem niezgodne z zasadami przyznawania świadczeń z ZFŚS.

Przyjmuje się, że dochody są ustalane:

- na podstawie oświadczenia dotyczącego np. średniej wysokości dochodów przypadających na jednego członka rodziny (należy z reguły wskazać dochody ze wszystkich źródeł; oświadczenia nie mogą ograniczać się tylko do pensji otrzymywanej u danego pracodawcy), liczby członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym itp. lub zaświadczenia z zakładu pracy o wynagrodzeniu małżonka lub innych wspólnie zamieszkujących z pracownikiem członków rodziny (z ewentualną adnotacją o zajęciach wynagrodzenia) wraz z informacją dla pracodawcy o wynagrodzeniu pracownika,
- w przypadku emerytów i rencistów na podstawie odcinka emerytury lub renty,
- na podstawie PIT-ów za poprzednie lata.

W razie niezłożenia takiego oświadczenia może nastąpić odmowa wypłaty świadczenia z funduszu. Domaganie się przez pracodawcę złożenia informacji o sytuacji rodzinno-materialnej pracownika lub innej osoby uprawnionej w celu ustalenia wysokości świadczenia z ZFŚS jest zgodne z przepisami ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Praktycznie tylko w ten sposób może on ustalić faktyczną sytuację poszczególnych osób, a bez takiego ustalenia nie ma podstaw do różnicowania przyznawania i wysokości świadczeń z ZFŚS.

### ORZECZNICTWO

Pracodawca nie narusza dóbr osobistych pracownika (art. 23 k.c., art. 47 i art. 51 ust. 1 i 2 Konstytucji RP), zobowiązując go zgodnie z postanowieniami regulaminu przyznawania zapomóg z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych do złożenia zaświadczenia o zarobkach uzyskiwanych u drugiego pracodawcy. (...) Nie może być obojętne to, czy i jakie dochody osiąga pracownik poza zakładem pracy, w którym ubiega się o świadczenie, oraz jaka jest sytuacja życiowa wszystkich członków jego rodziny, z którymi prowadzi wspólne gospodarstwo domowe.

Wyrok Sądu Najwyższego z 8 maja 2002 r., sygn. akt I PKN 267/2001, OSNP z 2004 r. nr 6, poz. 99

### 9.7.2. Uproszczony sposób – oświadczenie

Przepisy ustawy o ZFŚS nie określają sposobu dokumentowania dochodów pracowników do celów socjalnych. Zgodnie z zasadami przyjętymi w wewnętrznym regula-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

minie ZFŚS, pracodawca ma prawo wystąpić o oświadczenie o sytuacji dochodowej pracownika (osoby uprawnionej) i członków jego rodziny. Regulamin ZFŚS powinien określać sposób ustalania dochodu, czyli m.in.:

- okres, z jakiego będą przyjmowane dochody rodziny czy gospodarstwa domowego,
- osoby, których zarobki bierze się pod uwagę,
- rodzaje i składniki wynagrodzenia przyjmowane do wyliczenia dochodu.

W celu uproszczenia całej procedury pracodawca może wprowadzić odpowiedni zapis w regulaminie dotyczący udowadniania okoliczności mających wpływ na sytuację rodzinną, materialną i życiową pracowników. Wprowadzenie oświadczenia składanego przez pracownika o wysokości dochodu na członka rodziny, przy zastrzeżeniu prawa do żądania dokumentów poświadczających prawdziwość oświadczenia w przypadkach budzących wątpliwości, w zupełności wystarczy. Zastąpi całą procedurę weryfikacji na podstawie dokumentów, np. PIT-ów, zaświadczeń o wysokości zarobków czy zasiłków, decyzji o przyznaniu emerytur/rent.

Na przykład osoba składająca wniosek o przyznanie świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych będzie zobowiązana do złożenia oświadczenia o wysokości uzyskanego dochodu na jedną osobę w rodzinie według wzoru stanowiącego załącznik do regulaminu. W razie niezłożenia oświadczenia o wysokości dochodu na osobę w rodzinie, wniosek o udzielenie świadczenia nie zostanie rozpatrzony. Pracodawca może żądać od pracownika złożenia dokumentów poświadczających prawdziwość złożonego oświadczenia o wysokości dochodu na osobę w rodzinie (dokumentami tymi mogą być w szczególności: zeznanie podatkowe, zaświadczenie o wysokości zarobków wydane przez zakład pracy współmałżonka, decyzja przyznająca rentę/emeryturę itp.).

Jeśli pracownik – osoba ubiegająca się o świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – powoła się na dodatkowe okoliczności świadczące o pogorszeniu się jego sytuacji materialnej, rodzinnej i życiowej, wówczas łącznie z oświadczeniem o osiągniętym dochodzie na członka rodziny powinien złożyć także dokumenty poświadczające zaistnienie tych okoliczności oraz wysokość ponoszonych w związku z tym dodatkowych wydatków lub wysokość strat wywołanych przez zdarzenie losowe. Dokumentami tymi w szczególności mogą być:

- orzeczenie o stopniu niepełnosprawności,
- rachunki za zakup leków, środków opatrunkowych, odpłatnych ponadstandardowych usług medycznych zleconych przez lekarza, podręczników i przyborów szkolnych, szacunki szkód itp.

W razie nieprzedłożenia przez pracownika stosownych dokumentów, dodatkowe okoliczności świadczące o pogorszeniu się sytuacji materialnej, rodzinnej i życiowej pracownika nie będą brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu świadczenia i jego wysokości.

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

### Wzór oświadczenia

data.....

.....  
imię i nazwisko

.....  
adres zamieszkania

.....  
pracownik/emeryt/rencista

### Oświadczenie

Ja niżej podpisany niniejszym oświadczam, że w roku ..... łączne dochody brutto wszystkich członków mojej rodziny wspólnie zamieszkujących i prowadzących gospodarstwo domowe, mieściły się w przedziale\*:

0 – 1000 zł

1000 zł – 2000 zł

2000 zł – 3000 zł

Ja, niżej podpisana/y, świadomy odpowiedzialności cywilnej (art. 405–414 kodeksu cywilnego) oświadczam, że własnoręcznym podpisem potwierdzam prawdziwość danych zamieszczonych w złożonym oświadczeniu. Jednocześnie stwierdzam, że znana jest mi treść obowiązującego regulaminu ZFSS.

.....  
podpis składającego oświadczenie

\*właściwe zaznaczyć krzyżykiem

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

### Wzór załącznika do ZFŚS

data.....

.....  
imię i nazwisko

.....  
adres zamieszkania

.....  
pracownik/emeryt/rencista

#### Oświadczenie o dochodach

Ja niżej podpisany niniejszym oświadczam, że w roku ..... łączne dochody brutto wszystkich członków mojej rodziny wspólnie zamieszkujących i prowadzących gospodarstwo domowe wyniosły ..... złotych, co w przeliczeniu na ..... osób/y stanowi ..... złotych na jedną osobę miesięcznie.

Dochód na jedną osobę to łączny dochód brutto członków rodziny w roku poprzedzającym złożenie wniosku podzielony przez 12 miesięcy i podzielony przez liczbę osób.

Wykaz osób wspólnie zamieszkujących i prowadzących gospodarstwo domowe.

Lp.	Imię i nazwisko	Stopień pokrewieństwa
1.		
2.		
3.		
4.		

Ja, niżej podpisana/y, świadomy odpowiedzialności cywilnej (art. 405–414 kodeksu cywilnego) oświadczam, że własnoręcznym podpisem potwierdzam prawdziwość danych zamieszczonych w złożonym oświadczeniu. Jednocześnie stwierdzam, że znana jest mi treść obowiązującego regulaminu ZFŚS.

.....  
podpis składającego oświadczenie

W regulaminie ZFŚS można także zapisać, że „Osoba uprawniona, która złożyła nieprawdziwe informacje (dokumenty) o wysokości dochodów, przedłożyła sfałszowany dokument lub wykorzystała przyznane świadczenie na cele niezgodne z jego przeznaczeniem, traci prawo do korzystania z funduszu do końca następnego roku oraz jest zobowiązana do zwrotu niesłusznie pobranego świadczenia socjalnego. Osoba, której zostało przyznane świadczenie, nie ma prawa przenoszenia przyznanego świadczenia

## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

na osoby nieuprawnione i traci prawo do korzystania z funduszu do końca następnego roku oraz zobowiązana jest do zwrotu niesłusznie pobranego świadczenia socjalnego”.

### **Fragment regulaminu**

#### §2

1. Podstawę do określenia ulgowych usług i świadczeń stanowi dochód przypadający na osobę w rodzinie, która jest zobowiązana ująć pełną wysokość dochodów uzyskiwanych przez wszystkich członków rodziny oraz niepracujące dzieci do 25 lat (liczy się rok urodzenia) zamieszkujące i prowadzące wspólne gospodarstwo domowe z rodzicami. W przypadku niedostarczenia wiarygodnych dokumentów do ustalania dochodu komisja świadczeń socjalnych ma prawo żądać od wnioskodawcy dodatkowych dokumentów (np. zaświadczenia z urzędu skarbowego, zaświadczenia z OPS, zeznania rocznego PIT ) uwiarygodniających sytuację materialną w rodzinie.

2. Świadczenia przyznane osobom uprawnionym podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych lub zwolnieniu z tego podatku – stosownie do postanowień ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z 26 lipca 1991 r.

3. Nieprzedłożenie do wniosku zaświadczenia o zarobkach i dochodach przypadających na jedną osobę w rodzinie powoduje zakwalifikowanie osoby ubiegającej się o dofinansowanie z funduszu do najwyższego wskaźnika dochodu wykazanego w tabelach ww. regulaminu.

#### §3

1. Osoba uprawniona występująca o przyznanie świadczeń lub pomocy z funduszu powinna złożyć odpowiedni wniosek wraz z wyliczonym dochodem w rodzinie.

2. Podstawą do ustalenia dochodu jest średniomiesięczny dochód z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających złożenie wniosku pomniejszony o:

- 1) zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i składki na ubezpieczenia społeczne,
- 2) zasiłki rodzinne i pielęgnacyjne,
- 3) nagrody jubileuszowe, urlopowe, świąteczno-noworoczne,
- 4) alimenty (płacone pomniejszają, a otrzymywane powiększają dochody).

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

### Wzór wniosku o przyznanie świadczenia socjalnego

....., dnia .....

.....

.....  
(imię i nazwisko i adres osoby uprawnionej)

DYREKTOR

.....

.....

Proszę o przyznanie mi ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

.....

należy wpisać wyłącznie jedno z wymienionych niżej świadczeń:

pomoc finansowa, pomoc rzeczowa, zapomoga losowa, dofinansowanie wypoczynku własnego,  
dofinansowanie wypoczynku dzieci, dofinansowanie działalności kulturalno-oświatowej,  
dofinansowanie działalności sportowo-rekreacyjnej

Oświadczam, że:

1. Moja rodzina składa się z .....osób, w tym.....dziecko/dzieci\* na utrzymaniu;
2. We wspólnym gospodarstwie domowym pozostaje/nie pozostaje niepełnosprawny członek rodziny;
3. Przeciętny miesięczny dochód przypadający na członka mojej rodziny w okresie ostatnich 3 miesięcy uzyskany z poszczególnych źródeł wraz z nieperiodycznymi składnikami wynagrodzenia (należy uwzględnić 1/12 ww. składników wynagrodzenia otrzymanych w okresie 12 miesięcy przed datą złożenia wniosku) zgodnie z danymi zawartymi w poniższej tabeli wynosi ..... zł brutto (po odliczeniu składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe\*\*).



## 9. Zasady korzystania ze środków funduszu

Osoby pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym	Wiek (dot. dzieci)	Źródła dochodów/miejsce nauki	Dochód z tytułu pracy, renty, emerytury, stypendiów, zasiłków i innych źródeł
Wnioskodawca			
..... (imię i nazwisko)		1.	1.
		2.	2.
		3.	3.
		4.	4.
Współmałżonek			
..... (imię i nazwisko)		1.	1.
		2.	2.
		3.	3.
		4.	4.
Dzieci i inne osoby pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym			
1)		1.	1.
		2.	2.
		3.	3.
2)		1.	1.
		2.	2.
		3.	3.
3)		1.	1.
		2.	2.
		3.	3.
4)		1.	1.
		2.	2.
		3.	3.
5)		1.	1.
		2.	2.
		3.	3.
4. ....			
.....			
.....			
(uzasadnienie, w szczególności wskazanie zdarzenia losowego w przypadku wnioskowania o zapomogę losową)			

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

5. Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych zawartych w niniejszym wniosku w celu jego rozpatrzenia zgodnie z ustawą z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz z ustawą z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

6. Oświadczam, że dane zawarte w niniejszym wniosku są zgodne z prawdą oraz zostałam/em zapoznana/y z treścią art. 233 par. 1 kodeksu karnego, co potwierdzam własnoręcznym podpisem.

.....  
( podpis wnioskodawcy)

### UWAGA!

Do wniosku należy dołączyć:

- zaświadczenie ze szkoły lub uczelni wyższej, do której uczęszcza dziecko, jeśli ukończyło 18 lat, ze wskazaniem systemu kształcenia (np. dzienne, wieczorowe, zaoczne);
- zaświadczenie z urzędu pracy – w przypadku osób dorosłych nieuczących się i niepracujących.

\* dzieci uczące się i niemające dochodu z tytułu zatrudnienia (maksymalnie do 25. roku życia włącznie);

\*\* należy uwzględnić wszystkie dochody osób wspólnie zamieszkujących i prowadzących wspólne gospodarstwo domowe po odliczeniu składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe.

# 10 Wydatkowanie środków funduszu

ZFŚS jest przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych i przedszkoli (art. 1 ust. 1 ustawy o ZFŚS). Cele, na jakie są przeznaczane środki funduszu, muszą mieścić się w ramach pojęcia „działalności socjalnej”.

Działalnością socjalną są usługi świadczone przez pracodawców na rzecz: różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych i przedszkolach oraz innych form wychowania przedszkolnego, pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową (art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS). Jest to jedynie ogólny wykaz dopuszczalnych i możliwych do sfinansowania rodzajów wydatków z ZFŚS, szczegółowy powinien zostać dookreślony w regulaminie (też musi być zgodny z przepisami ustawy o ZFŚS). W myśl art. 8 ustawy o ZFŚS pracodawca wydatkuje środki z funduszu, posługując się kryterium socjalnym i szczegółowymi zasadami zapisanymi w wewnętrznym regulaminie ZFŚS.

Pracodawca, ustalając w regulaminie funduszu szczegółowy wykaz usług finansowanych lub dofinansowywanych ze zgromadzonych w nich środków, powinien zawsze zastanowić się, czy dana usługa mieści się w ustawowej definicji działalności socjalnej, to znaczy, czy można ją zakwalifikować do usług związanych z wypoczynkiem, sportem i rekreacją lub działalnością kulturalno-oświatową lub do udzielania pomocy materialnej (rzeczowej lub finansowej) lub do zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe. Wydatkowanie środków ZFŚS na inne cele jest niedopuszczalne i może spowodować wydanie nakazu zwrotu bezprawnie przekazanych kwot. Pomocny w tym może być wykaz celów socjalnych wskazanych w ustawie – patrz tabela.

<b>Katalog celów socjalnych</b>		
Przeznaczenie środków ZFŚS	Cele działalności socjalnej	Rodzaje działalności socjalnej
1. Finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu	usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku,	- dofinansowania do urlopów - dofinansowania do kolonii i obozów, wycieczek
	działalność kulturalno-oświatowa,	- bilety do kin i teatrów, galerii, koncerty
	działalność sportowo-rekreacyjna,	- karnety na basen i siłownię, bilety na imprezy sportowe

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

	opieka nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych i przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego,	- opieka nad dziećmi w przedszkolu przyzakładowym
	udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej	- bony towarowe - zakup podręczników dla dzieci z najuboższych rodzin - zakup opału na zimę dla najuboższych rodzin - paczki dla najuboższych rodzin - zapomogi
	udzielanie zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową	- pożyczki na remont mieszkania - pożyczki na zakup mieszkania - jednorazowa pomoc w spłacie zadłużenia czynszowego dla najuboższych rodzin
2. Dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych		dofinansowanie ośrodków wczasowych i kolonijnych, domów wypoczynkowych, sanatoriów, ogrodów działkowych, obiektów sportowo-rekreacyjnych, żłobków, klubów dziecięcych i przedszkoli oraz obiektów służących działalności kulturalnej
3. Tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych i przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego		stworzenie żłobka przyzakładowego

Środki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mogą być przeznaczone na cele związane z pomocą dla osób poszkodowanych zatrudnionych u pracodawcy, który utworzył fundusz, a także dla osób poszkodowanych zatrudnionych u innego pracodawcy w okresie wskazanym w przepisach wydanych na podstawie art. 1 ust. 2 ustawy o ZFŚS. Takie uregulowania wprowadziły art. 1 i 10 ustawy z 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (Dz.U. nr 234, poz. 1385).

### 10.1. Zasady przyznawania świadczeń socjalnych

Pracodawca zawsze powinien brać pod uwagę to, że przyznawanie świadczeń finansowanych z ZFŚS oraz ich wysokość powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, ro-

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

dzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (art. 8 pkt 1 ustawy o ZFŚS). Dlatego nie może wszystkim pracownikom przyznać świadczeń w takiej samej ilości i o takiej samej wartości. Katalog świadczeń socjalnych z funduszu dla pracowników powinien być zapisany w regulaminie ZFŚS. Tam też trzeba wskazać sposób ustalania przyznania środków w zależności od kryterium socjalnego pracowników i szczegóły dotyczące rozdziału środków. Generalnie należy w nim określić zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej.

W wydatkowaniu środków podstawowe znaczenie ma regulamin ZFŚS i jego zapisy, które muszą być zgodne z ustawą. Szczegółowe zasady przyznawania świadczeń oraz grupy osób uprawnionych do jego korzystania powinny zostać przewidziane w regulaminie. Przyznanie świadczeń nieprzewidzianych w regulaminie może skutkować zarzutem gospodarowania środkami funduszu niezgodnie z ich przeznaczeniem.

Każdy pracownik ma prawo do świadczeń z ZFŚS, o ile spełni kryteria określone w regulaminie funduszu. Ze świadczeń finansowanych z ZFŚS mają prawo korzystać wszyscy zatrudnieni pracownicy, o ile spełnią wymagania określone w regulaminie, które powinny mieć na celu rozpoznanie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników i przyznanie świadczeń tym, którzy najbardziej potrzebują wsparcia.

Jednak przed przyznawaniem świadczeń pracodawca musi rozpoznać potrzeby związane z sytuacją socjalną poszczególnych osób zatrudnionych.

### WAŻNE

W regulaminie ZFŚS można wymienić tylko takie świadczenia, które mieszczą się w ustawowej definicji działalności socjalnej.

### PRZYKŁAD

- Do prowadzenia spraw związanych z planowaniem i wykorzystaniem środków funduszu dyrektor szkoły powołuje komisję socjalną w składzie: przedstawiciel pracowników pedagogicznych jako przewodniczący, wicedyrektor szkoły, przedstawiciel związków zawodowych działających w szkole, przedstawiciel pracowników niepedagogicznych jako sekretarz komisji.
- W uzasadnionych przypadkach dyrektor może odwołać poszczególnych członków komisji.
- Przyznanie świadczeń oraz wysokość dopłaty z funduszu jest uznaniowe, uzależnione od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej osoby uprawnionej.
- Podstawą przyznania świadczenia, z wyłączeniem świadczenia urlopowego dla nauczycieli, jest wniosek złożony przez osobę uprawnioną w sekretariacie szkoły.

### WAŻNE

Pracodawca odpowiada za wydatkowanie środków ZFŚS zgodnie z obowiązującymi przepisami. Nie może on pożyczyc środków z funduszu na finansowanie swojej bieżącej działalności.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Odpowiedzialność pracodawcy nie sprowadza się tylko do naruszeń przepisów ustawy, ale także regulaminu działalności socjalnej, przy czym kryteria przyznawania pomocy przewidziane regulaminem muszą być spójne z treścią ustawy. Organem kontrolnym w zakresie prawidłowego gospodarowania środkami socjalnymi jest zakładowa organizacja związkowa (o ile działa w firmie), której przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy o ZFŚS lub o przekazanie należnych środków na fundusz. Ponadto ten, kto będąc pracodawcą lub będąc odpowiedzialnym – w imieniu pracodawcy – za wykonywanie przepisów ustawy o ZFŚS, nie wykonuje przepisów ustawy albo podejmuje działania niezgodne z jej przepisami, podlega karze grzywny. W tych sprawach orzeka się na podstawie wniosku pochodzącego od właściwego organu Państwowej Inspekcji Pracy w trybie określonym przepisami kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

### 10.1.1. Wydatki niepodlegające finansowaniu z ZFŚS

Z powodu ścisłego katalogu zdefiniowanego w ustawie o ZFŚS nie wszystkie wydatki ponoszone na rzecz pracowników można zaliczyć do działalności socjalnej.

Pracodawcy nie powinni finansować jako działalności socjalnej m.in. następujących rodzajów wydatków na:

- wypłatę świadczeń, których nie przewiduje regulamin,
- organizację tzw. imprez integracyjnych lub okolicznościowych dla pracowników,
- obchody świąt kościelnych, jubileuszy zakładowych, świąt branżowych (na przykład spotkań noworocznych, wigilii, zabaw andrzejkowych),
- opłaty bankowe związane z prowadzeniem rachunku (są to koszty pracodawcy, a nie funduszu),
- profilaktykę związaną z ochroną zdrowia pracowników (jest to obowiązek pracodawcy wynikający z innych przepisów),
- finansowanie szkoleń i wydatków związanych ze zdobywaniem przez pracowników wykształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- dojazdy pracowników do pracy (refundacja kosztów w całości lub w postaci dopłat do biletów),
- polisy grupowego ubezpieczenia pracowników na życie,
- ubezpieczenia emerytalne,
- składki na ubezpieczenia społeczne,
- zakup upominków okolicznościowych z okazji świąt, rocznic lub w związku z przejściem pracownika na emeryturę bądź rentę,
- udzielanie pożyczek na sfinansowanie doksztalcenia pracowników,
- wypłacanie zaliczek na poczet przyszłych wynagrodzeń,
- udzielanie pożyczek na zaspokojenie potrzeb bytowych pracowników innych niż potrzeby mieszkaniowe,
- zakup materiałów biurowych i materiałów promocyjnych (kalendarze, długopisy, alkohol itp.),

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

- prowadzenie przyzakładowego żywienia zbiorowego (zakładowych stołówek, restauracji, barów, bufetów itp.),
- utrzymanie przyzakładowej służby zdrowia,
- profilaktyczne szczepienia ochronne,
- zakup środków trwałych na własne potrzeby,
- produkty na przyjęcia lub organizowanie poczęstunków okazjonalnych dla pracowników bądź emerytów i rencistów,
- regulowanie zobowiązań podatkowych,
- inwestycje socjalne, z wyjątkiem sytuacji określonej w art. 7 ust. 1 pkt 7 ustawy o ZFŚS, przewidującej możliwość przeznaczenia części uzyskanego przychodu ze sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących zakładowej działalności socjalnej na odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych.

### Odpowiedź eksperta

***Chcemy sfinansować zakup szczepionek przeciw grypie dla pracowników. Czy możemy to zrobić ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych?***

*Nie, ponieważ byłoby to niezgodne z zasadami gospodarowania ZFŚS określonymi w ustawie o ZFŚS. Jest on przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej, organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.*

*Przez działalność socjalną należy rozumieć usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.*

*Zakup szczepionek przeciw grypie nie jest wymieniony w ustawie, są to wydatki na usługi zdrowotne.*

### 10.1.2. Rodzaje świadczeń finansowanych z ZFŚS

Działalność socjalna pracodawcy finansowana ze środków ZFŚS to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz (art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS):

- różnych form wypoczynku (np. wczasy, kolonie, obozy, zimowiska, wycieczki),
- działalności kulturalno-oświatowej (zakup biletów wstępu na koncerty, do kina, teatru, opery, organizowanie imprez kulturalnych w zakładzie pracy itp.),
- działalności sportowo-rekreacyjnej (karnety na basen, siłownię, organizowanie zawodów sportowych i gier, w których biorą udział pracownicy i ich rodziny, zakup sprzętu oraz wyposażenie sali gimnastycznej, siłowni w firmie, pikniki, wynajem kortu tenisowego itp.),
- opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego (tworzenie zakładowych żłobków, klubów dzie-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

cięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego lub np. dofinansowywanie kosztów przedszkola, do którego chodzą dzieci pracownika),

- udzielania pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej (zapomogi, pomoc w razie zdarzeń losowych, bony towarowe, paczki dla dzieci itp.),
- udzielania zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową (np. na budowę, remont, modernizację mieszkania, zakup mieszkania).

Katalog świadczeń socjalnych z funduszu dla pracowników powinien być zapisany w wewnętrznym regulaminie ZFŚS.

Wydatkowanie środków pieniężnych ZFŚS na inne cele niż określone w ustawie jest niedopuszczalne. Może to skutkować otrzymaniem mandatu w przypadku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Gdy dojdzie do postępowania przed sądem, kara grzywny może wynieść nawet do 5000 zł.

### PRZYKŁAD

Do regulaminu wprowadzono zapis, że z ZFŚS finansowane będą drobne upominki dla osób odchodzących na emeryturę z zakładu pracy. Jest to nieprawidłowe. Do żadnej z kategorii określonych w ustawie nie da się zaliczyć zakupu takich upominków. Takie wydatki nie powinny być finansowane ze środków funduszu socjalnego.

### 10.1.3. Dokumentacja potwierdzająca

Postępowanie w sprawach przyznawania świadczeń rozpoczyna się z chwilą złożenia pisemnego wniosku przez osobę uprawnioną. Świadczenia przyznaje się, biorąc pod uwagę uprawnienia wnioskodawcy do ich otrzymania, oceniane w momencie rozpatrywania wniosku. Formularze wniosków powinny być dostępne dla pracowników – można zamieścić je np. na stronie internetowej. W razie zmiany sytuacji, mającej wpływ na prawo do świadczenia lub jego wysokość, pracownik powinien złożyć wniosek uzupełniający.

Wnioski o przyznanie świadczeń – według wzorów stanowiących załączniki do regulaminu – z wymaganymi oświadczeniami i dokumentami dodatkowymi, składa się w terminach przewidzianych regulaminem.

### PRZYKŁAD

W regulaminie ZFŚS spółki ABC podano terminy składania wniosków:

- do 30 maja – na wypoczynek zorganizowany we własnym zakresie,
- do 15 września – na wypoczynek zakupiony przez uprawnionego (m.in. kolonie, wczasy zorganizowane, wczasy sanatoryjne, obozy itd.), tego dnia upływa również termin składania faktur za ww. usługi,
- do 30 października – na dofinansowanie do świątecznej pomocy finansowej.

Złożenie wniosku po tych terminach może skutkować nieprzyznaniem danego świadczenia.



## 10. Wydatkowanie środków funduszu

Natomiast podano, że wnioski o zapomogi i pożyczki mieszkaniowe mogą być składane w dowolnym terminie i jeśli zachodzi taka potrzeba, są niezwłocznie rozpatrywane przez komisję.

Kolejnym etapem jest weryfikacja wiarygodności złożonych dokumentów. Można odmówić udzielenia świadczenia z funduszu osobie uprawnionej, która w składanym wniosku złożyła nieprawdziwe oświadczenie. Protokoły posiedzeń komisji, po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, są przedkładane do akceptacji, np. dyrektorowi. Od decyzji komisji wnioskodawcom przysługuje odwołanie, które rozpatruje dyrektor w porozumieniu z prezydiami związków zawodowych.

### PRZYKŁAD

Wniosek o przyznanie świadczenia socjalnego

A.

1. Imię i nazwisko .....
2. Miejsce pracy .....
3. Adres zamieszkania .....
4. Liczba osób w rodzinie .....
5. Liczba osób pozostających na wyłącznym utrzymaniu .....

Proszę o przyznanie dla mnie i mojej rodziny

.....  
(rodzaj świadczenia)

(wypoczynek organizowany we własnym zakresie, wypoczynek dzieci, dofinansowanie do zakupu książek i pomocy naukowych, pomoc rzeczowa lub finansowa, zapomoga losowa lub doraźna)

Dla

Lp.	Nazwisko i imię	stopień pokrewieństwa	data urodzenia	miejsce pracy lub nauki	uwagi
1.					
2.					
3.					
4.					

B. Uzasadnienie do zapomogi losowej lub doraźnej

1. ....  
.....  
.....

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

2. Do wniosku załączam:

.....  
.....

Prawidłowość wyżej przedstawionych danych potwierdzam własnoręcznym podpisem pod odpowiedzialnością regulaminową i karną (art. 233 § 1 k.k.)

.....  
(data i podpis wnioskodawcy)

W regulaminie można zapisać, że do wniosku należy dołączyć odpowiednie dokumenty potwierdzające stan faktyczny. Można też wpisać uwagę, że brak pełnej wymaganej dokumentacji powoduje odrzucenie wniosku, a jego ponowne rozpatrzenie nastąpi dopiero po uzupełnieniu dokumentacji.

Przyznając świadczenia pracodawca (a także komisja socjalna, o ile działa w zakładzie) będzie miał podstawy do oceny według kryteriów zawartych w regulaminie. Jest to szczególnie ważne przy późniejszych kontrolach z US i ZUS. Na przykład podanie o zapomogę powinno być udokumentowane aktualnymi dowodami potwierdzającymi stan faktyczny. Przepisy nie określają, jakie dokumenty powinien przedstawić pracownik, któremu ma być wypłacona taka zapomoga. Należy to określić w regulaminie.

Trzeba pamiętać, że zapomogi losowe są przyznawane wyłącznie w przypadku zaistnienia zdarzeń, których nie dało się przewidzieć, będących np. skutkiem klęsk żywiołowych, nagłej śmierci małżonka pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym, nagłej choroby wymagającej długotrwałego leczenia.

### **PRZYKŁAD**

Pracownik w przypadku długotrwałej choroby powinien udokumentować fakt jej zaistnienia. Może to być zaświadczenie lekarskie wystawione przez lekarza specjalistę lub lekarza rodzinnego. W przypadku braku należytego udokumentowania zdarzenia zapomoga będzie stanowiła przychód ze stosunku pracy i będzie podlegała opodatkowaniu wraz z innymi dochodami z tego źródła. Takie zdanie podzielają organy podatkowe.

### **PRZYKŁAD**

Pracownikowi spłonął dom. Zakład pracy chce przyznać mu pomoc w związku z zaistnieniem zdarzenia losowego. W tym celu zrobiono zdjęcia pogorzeliska i opisano zajście. Sporządzona dokumentacja wraz z wnioskiem stanowi podstawę do przyznania i wypłaty świadczenia.

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

W regulaminie można wprowadzić zapis, że do wniosku muszą być dołączone wymagane załączniki potwierdzające stan faktyczny, np.:

- zaświadczenia o dochodach osoby składającej wniosek, jak i współmałżonka – do każdego wniosku dopuszcza się oświadczenie osoby składającej wniosek stanowiące załącznik do regulaminu,
- oryginał faktury lub kserokopię faktury poświadczoną w firmie za okazaniem oryginału za kolonie, zimowisko lub obóz – do wniosku o dofinansowanie zorganizowanych form wypoczynku dzieci i młodzieży do lat 18., a jeżeli kontynuują naukę i nie posiadają własnego dochodu, do ukończenia 25 lat,
- oryginał faktury lub kserokopię faktury poświadczoną w firmie za okazaniem oryginału za wykupione wczasy – do wniosku o dofinansowanie do wczasów wykupionych przez osobę uprawnioną,
- oryginał faktury lub kserokopię faktury poświadczoną w firmie za okazaniem oryginału za wykupione wycieczki – do wniosku o finansowanie lub dofinansowanie udziału uprawnionych w turystyce grupowej,
- bilety na imprezy kulturalno-rozrywkowe – do wniosku o finansowanie lub dofinansowanie udziału uprawnionych w okolicznościowych imprezach kulturalno-rozrywkowych,
- oryginał faktury lub kserokopię faktury poświadczoną w firmie za okazaniem oryginału za zakupione leki na choroby przewlekłe – do wniosku o zapomogę zdrowotną,
- zaświadczenie od lekarza o chorobie przewlekłej – do wniosku o zapomogę zdrowotną,
- oryginał faktury lub kserokopię faktury poświadczoną w firmie za okazaniem oryginału za pobyt w zakładzie leczenia uzdrowiskowego – do wniosku o zapomogę zdrowotną,
- kosztorys planowanego remontu – do wniosku o pożyczkę mieszkaniową,
- oryginał faktury lub kserokopię faktury poświadczoną w firmie za okazaniem oryginału za opał – do wniosku o zapomogę na opał.

Świadczenia finansowane z funduszu mają charakter uznaniowy i wnioskodawca nie może dochodzić z tego tytułu żadnych roszczeń. W regulaminie dopuszczalne są więc zapisy:

- Świadczenia socjalne finansowane z funduszu mają charakter uznaniowy i uprawniony nie może dochodzić z tego tytułu żadnych roszczeń.
- Negatywnie zaopiniowane wnioski osób uprawnionych nie wymagają uzasadnienia, a decyzja pracodawcy odmawiająca dopłaty jest ostateczna.

Warto zastanowić się nad uwzględnieniem w regulaminie konsekwencji, jakie poniesie pracownik, który niewłaściwie postąpił ze środkami, tzn. przeznaczył je na inny cel, albo poświadczał nieprawdę. Można na przykład zapisać, że „Wnioskodawca czasowo traci prawo do korzystania ze środków funduszu – do końca następnego roku kalendarzowego – oraz jest obowiązany do zwrotu niesłusznie pobranych świadczeń socjalnych, jeżeli w danym roku kalendarzowym:

- złożył nieprawdziwe oświadczenie o wysokości przychodów, na podstawie którego zostało przyznane świadczenie lub

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

- po złożeniu wniosku o świadczenie dokonał w urzędzie skarbowym korekty rocznego zeznania podatkowego i nie poinformował o tym komisji socjalnej (dotyczy to także zeznań rocznych osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym) lub
- złożył nieprawdziwe oświadczenie o osobach pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie domowym lub
- dołączył do wniosku dokumenty poświadczające nieprawdę lub
- wykorzystał przyznane świadczenie na cele niezgodne z jego przeznaczeniem lub
- dokonał przeniesienia przyznanego świadczenia na osoby nieuprawnione.

W przypadku podejrzenia o zaniżeniu dochodów można zażądać uzupełnienia informacji o dochodach, w tym wezwać uprawnionego do okazania zeznania rocznego.

Osoba składająca wniosek ponosi pełną odpowiedzialność prawną za przedłożenie nieprawdziwych informacji o sytuacji materialnej i próbę wyłudzenia środków przeznaczonych na pomoc socjalną. Niezastosowanie się pracownika lub innej osoby uprawnionej do regulaminu ZFŚS powinno skutkować odmową rozpatrzenia wniosku.

Po określeniu świadczeń w regulaminie pracodawca musi ustalić kryteria będące podstawą udzielenia pomocy z ZFŚS. W przypadku dofinansowania do wypoczynku, imprez kulturalno-rekreacyjnych, bonów towarowych, jedynym kryterium decydującym mogą być uzyskiwane dochody. Te rodzaje świadczeń socjalnych nie wymagają wystąpienia u osoby uprawnionej dodatkowych okoliczności (np. zdarzenia losowego), a ponadto jest to najprostsze kryterium ustalenia sytuacji życiowej i materialnej.

### PRZYKŁAD

.....  
Imię i nazwisko, numer telefonu

.....  
.....

Stanowisko

### OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA

I. Oświadczam, że średni miesięczny przychód brutto\* przypadający na jednego członka mojej rodziny, pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym\*\* w roku ..... wyniósł (należy zaznaczyć właściwy kwadrat):

- do 1500,00 zł
- od 1500,01 zł do 2100,00 zł
- od 2100,01 zł do 3700,00 zł
- powyżej 3700,00 zł

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

II. Prawdziwość powyższych danych potwierdzam własnoręcznym podpisem.

....., dnia .....

.....  
podpis pracownika

\* Przez pojęcie „miesięczny przychód brutto” należy rozumieć łączną kwotę przychodu ze wszystkich źródeł wykazaną w rocznych zeznaniach podatkowych wszystkich członków gospodarstwa domowego, podzielony przez 12 miesięcy oraz przez liczbę członków gospodarstwa domowego.

\*\* Przez pojęcie „wspólne gospodarstwo domowe” należy rozumieć członków rodziny pracownika faktycznie wspólnie się utrzymujących i mających wspólny budżet domowy.

### PRZYKŁAD

.....  
Imię i nazwisko, numer telefonu

.....

.....  
Stanowisko

### OŚWIADCZENIE EMERYTA I RENCISTY

I. Oświadczam, że średni miesięczny przychód brutto\* przypadający na jednego członka mojej rodziny, pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym\*\* w roku ..... wyniósł (należy zaznaczyć właściwy kwadrat):

- do 1000,00 zł
- od 1000,01 zł do 1900,00 zł
- od 1900,01 zł do 3000,00 zł
- powyżej 3000,00 zł

II. Prawdziwość powyższych danych potwierdzam własnoręcznym podpisem.

....., dnia .....

.....  
podpis pracownika

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

\* Przez pojęcie „miesięczny przychód brutto” należy rozumieć łączną kwotę przychodu ze wszystkich źródeł wykazaną w rocznych zeznaniach podatkowych wszystkich członków gospodarstwa domowego, podzielony przez 12 miesięcy oraz przez liczbę członków gospodarstwa domowego.

\*\* Przez pojęcie „wspólne gospodarstwo domowe” należy rozumieć członków rodziny pracownika faktycznie wspólnie się utrzymujących i mających wspólny budżet domowy.

Przy udzielaniu zapomóg losowych i socjalnych należy ustalić najszerszy zakres kryteriów. Ta forma pomocy ma charakter doraźny i może być kierowana jedynie do osób, które znalazły się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej lub w szczególnie trudnej sytuacji na skutek zdarzenia losowego. Należy więc przede wszystkim zbadać, czy ubiegający się o takie świadczenie faktycznie został dotknięty zdarzeniem losowym o istotnym znaczeniu dla jego sytuacji materialnej. Jeżeli poniesiona strata nawet o dużej wartości nie będzie miała decydującego wpływu na sytuację majątkową poszkodowanego, to nie można udzielić zapomogi.

W przypadku pomocy na cele mieszkaniowe oprócz uzyskiwanych dochodów należy wziąć pod uwagę sytuację mieszkaniową osoby ubiegającej się o przyznanie takiego świadczenia.

### **Przykład regulaminu**

#### § 1

1. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się z corocznego odpisu podstawowego obciążającego koszty działalności Wartex Sp. zo.o. (zwanej dalej Spółką), naliczanego zgodnie z obowiązującymi przepisami na pracowników oraz emerytów i rencistów.

2. Środki funduszu zwiększa się o:

- a) odsetki od środków funduszu gromadzonych na rachunku bankowym,
- b) odsetki z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe,
- c) inne wpływy, zgodnie z art. 7 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

3. Środki funduszu niewykorzystane w danym roku przechodzą na rok następny.

#### § 2

Osobami uprawnionymi do korzystania ze środków funduszu są:

a) wszyscy pracownicy Spółki – bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar zatrudnienia, w tym pracownicy przebywający na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym,

b) emeryci i renciści – byli pracownicy Spółki,

c) pozostające na ich utrzymaniu: dzieci własne, dzieci współmałżonka, dzieci przysposobione lub przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej w wieku do 18 lat (to jest kończące 18 lat w roku korzystania ze świadczenia), a jeżeli kształcą się – do czasu ukończenia nauki, ale nie dłużej niż do ukończenia 25 lat (to jest kończące 25 lat w roku korzystania ze świadczenia).

#### § 3

1. Środki funduszu mogą być przeznaczone na:

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

a) dofinansowanie wypoczynku urlopowego pracowników bądź emerytów lub rencistów, organizowanego przez nich we własnym zakresie lub przez przedsiębiorców świadczących usługi turystyczne,

b) dofinansowanie wypoczynku dzieci i młodzieży organizowanego w formie wczasów, zimowisk, kolonii lub obozów,

c) pomoc finansową (bezzwrotne zapomogi pieniężne) przyznawaną w szczególnych wypadkach losowych,

d) dofinansowanie działalności kulturalno-oświatowej, a w szczególności zakupu:

■ biletów wstępu na imprezy artystyczne, kulturalne, sportowe,

■ książek naukowych, podręczników lub pomocy naukowych,

e) dofinansowanie działalności sportowo-rekreacyjnej, w tym zakupu karnetów na pływalnię, siłownię, aerobik,

f) dofinansowanie wypoczynku w dniu wolnym od pracy organizowanego w formie turystyki grupowej, w tym wycieczek, rajdów,

g) pożyczki na cele mieszkaniowe.

2. Pożyczki na cele mieszkaniowe, o których mowa w ust. 1 lit. g, mogą być udzielone na:

a) zakup prawa do lokalu mieszkalnego, działki pod budowę domu mieszkalnego lub budowę domu mieszkalnego,

b) remont i modernizację lokalu lub budynku mieszkalnego,

c) spłatę kredytu zaciągniętego na cele wskazane powyżej.

§ 4

1. Przyznawanie świadczeń z funduszu ma charakter uznaniowy.

2. Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu są uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z tego środków.

3. Przy przyznawaniu pomocy z funduszu uwzględnia się dochód przypadający na jednego członka rodziny pracownika, emeryta lub rencisty. Jest on ustalany z uwzględnieniem dochodów wszystkich osób zamieszkujących z tą osobą i prowadzących z nią wspólne gospodarstwo domowe.

4. Pomoc z funduszu jest udzielana na podstawie pisemnych wniosków ubiegających się o nią osób oraz składanych przez nie dokumentów uzupełniających – w zależności od celu, na jaki ma być przyznana pomoc finansowa. Zostały one wyszczególnione w załączniku do regulaminu.

5. Wnioski o udzielenie pomocy finansowej osoby zainteresowane składają do pracownika ds. socjalnych. Po formalnym sprawdzeniu są one przedkładane komisji ds. socjalnych w celu podjęcia decyzji. Skład i zasady działania komisji ds. socjalnych określa załącznik do regulaminu.

6. Osoba, która ubiegając się o pomoc z funduszu, przedstawiła nieprawdziwe informacje lub dokumenty, nie może korzystać z takiej pomocy do końca następnego roku kalendarzowego i jest zobowiązana do zwrotu otrzymanego świadczenia.

§ 5

1. Dopłata do wypoczynku pracownika, emeryta lub rencisty może być udzielona raz w roku kalendarzowym. Warunkiem ubiegania się o taką pomoc przez pracownika

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

jest skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych. Wysokość dopłaty jest uzależniona od średniego miesięcznego dochodu z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku o dopłatę. Przy dochodzie (ustalonym zgodnie z par. 4 ust. 3 regulaminu) w wysokości do 2500,00 zł kwota dopłaty wynosi 400,00 zł, przy dochodzie od 2500,01 zł do 3500,00 zł – 300,00 zł. Przy dochodzie od 3500,01 zł dopłata nie przysługuje.

2. Nowo zatrudnieni pracownicy mogą ubiegać się o dopłatę do wypoczynku po przepracowaniu roku w Spółce. Do tego okresu wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, a także w innych przypadkach, gdy na mocy przepisów Spółka jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

### § 6

Dopłata do wypoczynku dziecka może być udzielona raz w roku kalendarzowym w wysokości 50 proc. poniesionych z tego tytułu wydatków. Nie może być ona jednak wyższa niż 400 zł.

### § 7

Pomoc pieniężna w formie bezzwrotnej zapomogi może zostać przyznana w przypadkach indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby pracownika, emeryta lub rencisty bądź długotrwałej choroby lub śmierci członka jego rodziny (wspólnie zamieszkującego i prowadzącego wspólne gospodarstwo domowe z osobą uprawnioną do korzystania z pomocy z funduszu).

### § 8

Dofinansowanie działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej lub dofinansowanie wypoczynku w dniu wolnym od pracy jest udzielane w wysokości 50 proc. poniesionych z tego tytułu wydatków. Nie może być ono wyższe niż 250 zł.

### § 9

1. Pożyczki na cele mieszkaniowe określone par. 3 ust. 2 lit. a) mogą być udzielane w wysokości do 5000,00 zł, a na cele określone par. 3 ust. 2 lit. b) i c) – do 3000,00 zł. Podlegają one oprocentowaniu w wysokości 1 proc. w stosunku rocznym i powinny zostać spłacone w okresie nie dłuższym niż rok od dnia ich udzielenia.

2. Nowo zatrudnieni pracownicy mogą ubiegać się o udzielenie pożyczki na cele mieszkaniowe po przepracowaniu roku w Spółce. Do tego okresu wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, a także w innych przypadkach, gdy na mocy przepisów Spółka jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

3. Warunkiem udzielenia pożyczki na cele mieszkaniowe jest zawarcie przez Spółkę umowy z pożyczkobiorcą. Pożyczki udziela się za poręczeniem dwóch osób. Poręczycielami mogą być tylko osoby zatrudnione w Spółce na czas nieokreślony, z wyjątkiem osób: pozostających w okresie wypowiedzenia umowy o pracę lub których wynagrodzenie jest zajęte w trybie egzekucji.



## 10. Wydatkowanie środków funduszu

4. Pożyczka nie może być udzielona przed całkowitą spłatą uprzednio zaciągniętej pożyczki.

5. W przypadku gdy pożyczkobiorca jest pracownikiem Spółki, ustanie jego stosunku pracy powoduje, że niespłacona kwota pożyczki wraz z odsetkami powinna zostać uiszczona nie później niż w terminie 7 dni.

6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach – na wniosek pożyczkobiorcy – można przedłużyć termin spłaty zadłużenia lub zawiesić jego spłatę, a nawet umorzyć część niespłaconej pożyczki lub ustalić inne warunki niż wskazane powyżej, uwzględniając szczególne okoliczności sprawy.

### § 10

1. Środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych administruje pracodawca.

2. Wnioski o przyznanie świadczeń z funduszu rozpatruje komisja ds. socjalnych.

### § 11

Niniejszy regulamin wchodzi w życie z upływem 14 dni od dnia ogłoszenia w sposób przyjęty w Spółce.

## 10.2. Dopłaty do wypoczynku krajowego i zagranicznego

Dopłaty do różnych form wypoczynku stanowią zazwyczaj jedną z ważniejszych pozycji w wydatkach środków ZFŚS. Działalność socjalna finansowana z ZFŚS obejmuje m.in. usługi wypoczynkowe, a więc w pierwszej kolejności wskazuje na zorganizowane formy wypoczynku, nie precyzując jednak konkretnych jego rodzajów. Dopuszcza się wszelkie usługi wypoczynkowe dostępne na rynku turystycznym.

Organizatorzy wypoczynku oferują różnorodne usługi turystyczne, które w zależności od czasu trwania, programu, pakietu usług, wieku adresatów tych usług, noszą różne nazwy. Przez usługi świadczone na rzecz różnych form wypoczynku należy rozumieć wypoczynek pracowników zorganizowany w formie:

- wypoczynku letniego i zimowego dla dzieci (kolonie letnie, zimowiska, obozy, zielone szkoły, rajdy),
- wczasów i wycieczek organizowanych przez pracodawcę lub zakupionych przez pracowników w biurach podróży, wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracowników we własnym zakresie (tzw. wczasy pod gruszą),
- pobytu w sanatoriach i na wczasach profilaktyczno-leczniczych lub rekonwalescencji.

Sposób i termin wypłaty dofinansowania powinien wyraźnie określać regulamin funduszu. To pracodawca zdecyduje, czy świadczenie będzie wypłacane jeszcze przed urlopem, po jego zakończeniu, czy też w dwóch częściach – przed rozpoczęciem i po zakończeniu urlopu. Pracodawcy z reguły dopłacają do wypoczynku po odbytym urlopie.

Przepisy ustawy o ZFŚS nie określają minimalnego wymiaru urlopu pozwalającego ubiegać się o przyznanie dopłaty do wypoczynku. Kwestia ta powinna być jednak unormowana w zakładowym regulaminie świadczeń socjalnych.

### **T WAŻNE**

Pracodawca powinien ustalić w regulaminie kryteria uprawniające do ubiegania się o dofinansowanie kosztów wypoczynku, np. przez określenie długości urlopu upoważniającego do złożenia wniosku, zasad udokumentowania poniesionych kosztów.

W regulaminie ZFŚS czasem wpisuje się, że dopłata do wypoczynku może być dokonana, jeżeli pracownik korzysta jednorazowo z urlopu trwającego co najmniej 14 dni kalendarzowych. Tego świadczenia nie można jednak mylić ze świadczeniem urlopowym. Na przykład, jeśli pracownik pojedzie na 7-dniowy wyjazd zagraniczny, który kosztuje tyle samo co 14-dniowy wyjazd krajowy, to dlaczego ma nie otrzymać dofinansowania, jeśli spełnia pozostałe kryteria przyjęte w regulaminie.

Z dofinansowania do różnorodnych form wypoczynku z ZFŚS mogą korzystać nie tylko pracownicy i ich rodziny, ale także emeryci i renciści – byli pracownicy oraz ich rodziny, a także inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie ZFŚS prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych. Regulamin powinien również określać dokumenty, na podstawie których będzie ustalane prawo do świadczeń z ZFŚS oraz ich wysokość. W zależności od zapisów regulaminu dopłaty do wypoczynku mogą być weryfikowane na podstawie przedłożonych przez pracownika faktur lub rachunków i w konsekwencji wypłacane po wykorzystanym wypoczynku. Regulamin może także przewidywać konieczność wypełnienia odpowiednich oświadczeń, przedstawienia zaświadczeń lub podania informacji o dochodach uzyskiwanych przez pracownika oraz osobach pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie domowym (np. współmałżonka lub partnera, z którym wspólnie prowadzi gospodarstwo domowe, dzieciach – jeśli osiągają dochody itp.).

Sąd Najwyższy oraz generalny inspektor ochrony danych osobowych uznali taki sposób weryfikacji wymienionych informacji za zgodny z prawem. W wyroku z 8 maja 2002 r. (sygn. akt I PKN 267/2001) Sąd Najwyższy uznał, że skoro podstawą przyznania świadczeń z ZFŚS jest kryterium socjalne, to oceniając uprawnienia pracownika ubiegającego się takie świadczenia, należy ustalić jego sytuację życiową (w tym także dochody uzyskiwane przez niego poza zakładem pracy) oraz wszystkich członków jego rodziny, z którymi prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Aprobując takie stanowisko sądu, GIODO podkreślił, że prawo pracodawcy do żądania od pracownika takich informacji powinno wyraźnie wynikać z treści obowiązującego w firmie regulaminu ZFŚS.

Często w regulaminie ZFŚS są postanowienia, że dofinansowanie wypoczynku może być uzyskane na podstawie wniosku złożonego po zakończeniu urlopu, po przedstawieniu faktur i rachunków potwierdzających poniesione koszty związane z wypoczynkiem. Tymczasem nie ma przeszkód, aby wypłacać zaliczkowe dofinansowanie wypoczynku.

Warto także podkreślić, że zmieniony został niekonstytucyjny przepis ustawy o ZFŚS, który ograniczał możliwość dofinansowania z tego funduszu wypoczynku,

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

działalności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej organizowanych jedynie na terenie Polski. Zmiana w ustawie była potwierdzeniem stanu prawnego, który obowiązuje od 18 kwietnia 2007 r. i usankcjonowaniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 28 marca 2007 r. (sygn. akt K 40/04) orzekł, że uniemożliwianie pracownikom korzystania ze świadczeń przyznawanych przez pracodawcę na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej, które są świadczone poza terenem kraju, jest niezgodne z konstytucją.

Zmieniona nowelizacją treść art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS obowiązuje od 4 czerwca 2008 r. Sam wyrok nie stanowi jeszcze podstawy do dokonywania dofinansowań za granicznego wypoczynku – konieczne jest także dokonanie zmian regulaminu obowiązującego u pracodawcy. Pracodawcy, którzy tego nie uczynili, powinni jak najszybciej to zrobić.

Środki funduszu mogą być przeznaczone na dofinansowanie wypoczynku zorganizowanego przez zakład pracy lub przez biuro podróży. Dopuszczalne jest również przyznawanie dofinansowania na wypoczynek niezorganizowany, tj. taki, który pracownik realizuje indywidualnie (np. pobyt w gospodarstwie agroturystycznym, objazdowa wycieczka po kraju itp.). W praktyce za realizację celu socjalnego można więc uznać m.in. wycieczki czy wczasy z biura podróży, wypoczynek agroturystyczny, wypoczynek spędzany w uzdrowisku lub sanatorium, wypoczynek niezorganizowany, czyli tzw. wczasy pod gruszą, a także wszelkiego rodzaju wycieczki, zielone szkoły, zimowiska czy kolonie dla dzieci. Organizatorami wypoczynku są zwykle podmioty prowadzące działalność gospodarczą w tym zakresie (agencje turystyczne, biura podróży, wyspecjalizowane agendy). Jednak nie zawsze organizacja wypoczynku jest przedmiotem działalności gospodarczej. Niektórzy organizatorzy wypoczynku, np. szkoły, fundacje, organizacje pozarządowe, organizacje pożytku publicznego czy zakłady pracy posiadające obiekty wypoczynkowe, są statutowo uprawnieni do organizowania wypoczynku, mimo że nie prowadzą działalności gospodarczej w tym zakresie. Organizatorem wypoczynku są także struktury kościelne, np. parafie lub kościelne biura turystyczne. Niejednokrotnie w ich ofercie można znaleźć usługę turystyczną pod nazwą pielgrzymka, na którą składa się wiele usług jednostkowych, np. noclegi, wyżywienie, usługi przewodnika, bilety wstępu do miejsc kultu religijnego, muzeów itp.

### **Odpowiedź eksperta**

***Czy ze środków ZFŚS można dofinansować koszty udziału w pielgrzymce do Niepokalanowa?***

*Można dofinansować koszty udziału pracownika w pielgrzymce do Niepokalanowa, o ile nie jest to sprzeczne z obowiązującym w firmie regulaminem ZFŚS. Udział w pielgrzymce można uznać za udział w zorganizowanej wycieczce.*

*Pielgrzymka jest pewną formą aktywnego wypoczynku, połączonego z realizacją celów religijnych. W tym znaczeniu pielgrzymka może być kwalifikowana jako for-*

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

*ma wypoczynku, zwłaszcza gdy organizator jest w stanie wystawić nabywcy dokument potwierdzający poniesienie wydatków związanych z organizacją takiego wypoczynku.*

Pracodawcy, którzy tworzą ZFŚS, mogą świadczyć usługi w zakresie różnych form wypoczynku oraz działalności sportowo-rekreacyjnej w trybie i na zasadach określonych w regulaminie funduszu. Stanowi on podstawę prawną przyznawania świadczeń socjalnych. Jego regulacje wiążą pracowników i pracodawcę.

### **Fragmenc regulaminu**

1. Osoby uprawnione do korzystania z funduszu mogą uzyskać dofinansowanie w danym roku kalendarzowym do jednej wycieczki krajowej lub zagranicznej rekreacyjno-turystycznej, organizowanej przez związki zawodowe lub sekcję socjalną.
2. Dofinansowanie wycieczki wynosi 50 proc. kosztu wycieczki, lecz nie więcej niż kwota określona w załączniku nr 1 do regulaminu.
3. Dofinansowanie przysługuje w danym roku kalendarzowym.

Pomoc w formie dopłaty do wypoczynku osób uprawnionych do korzystania z funduszu ma charakter uznaniowy. Przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Jak każde świadczenie z ZFŚS, musi być przyznawane według kryterium socjalnego. Przyznawanie tych świadczeń musi być zawsze uzależnione od konkretnej sytuacji danej osoby. Niedopuszczalne jest stosowanie zasady każdemu po równo.

Pracodawca, planując wydatkowanie środków ZFŚS, powinien przewidzieć liczbę wnioskodawców mogących ubiegać się o dofinansowanie do wypoczynku, a tym samym wielkość wypłat z tego tytułu. Należy wziąć pod uwagę stan środków funduszu, planowane ich zwiększenie oraz to, że ZFŚS służy realizacji także innych celów socjalnych, nie tylko dofinansowaniu różnych form wypoczynku.

Trudno jest dokładnie zaplanować wielkość kwot dofinansowania dla poszczególnych grup osób. Moim zdaniem zawsze lepiej jest ustalić niższe kwoty dofinansowania niż kwoty przewyższające możliwości funduszu.

Wysokość dofinansowania nie powinna być określona jako procent poniesionych kosztów wypoczynku, gdyż w takiej sytuacji dofinansowanie wypoczynku nie byłoby uzależnione od sytuacji uprawnionych, czyli nie byłoby zgodne z zasadami wynikającymi z ustawy o ZFŚS. Przy procentowym ustaleniu dofinansowania kosztów wypoczynku osoby w lepszej sytuacji materialnej otrzymywałyby znacznie wyższe dofinansowanie niż osoby w gorszej sytuacji.

### **10.2.1. Wczasy pod gruszą**

Pracownicy mogą otrzymywać również świadczenie z ZFŚS w postaci wczasów pod gruszą w wysokości określonej na podstawie regulaminu, bez konieczności

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

przedstawiania jakichkolwiek dokumentów. Jest to wygodne w szczególności dla pracowników organizujących sobie indywidualny wypoczynek. Mimo faktycznego wypoczynku pracownicy ci nie zawsze mogą przedłożyć pracodawcy dokumenty potwierdzające koszty poniesione w związku z wypoczynkiem.

### PRZYKŁAD

Podczas urlopu pracownik wraz z rodziną zorganizował sobie rowerową wyprawę po Warmii i Mazurach. W jej trakcie zwiedzał różne miejscowości, a noclegi spędzał przezważnie w namiocie. Pracownik poniósł określone koszty (opłaty za noclegi na polach namiotowych, wyżywienie, wstępy do muzeów itp.), jednakże części z nich nie jest w stanie udokumentować.

### Fragment regulaminu

1. Uprawniony może skorzystać z dofinansowania do wczasów turystycznych lub wypoczynku zorganizowanego we własnym zakresie ze środków funduszu nie częściej niż jeden raz w roku kalendarzowym.
2. Podstawą dofinansowania wczasów turystycznych lub wypoczynku zorganizowanego we własnym zakresie jest wykorzystanie 14 kolejnych dni kalendarzowych urlopu wypoczynkowego.
3. Wysokość dofinansowania jest określona w załączniku nr 1 do regulaminu.

### PRZYKŁAD

Tabela dofinansowania do wczasów turystycznych i organizowanych we własnym zakresie dla uprawnionych pracowników i ich dzieci

Przychód na osobę w rodzinie	Dofinansowanie dla pracownika		Dofinansowanie dla dziecka
	Wczasy turystyczne	we własnym zakresie	
do 1000 zł	1800 zł	1700 zł	1300 zł
do 1400 zł	1600 zł	1500 zł	1200 zł
do 1800 zł	1500 zł	1400 zł	1100 zł
do 2000 zł	1300 zł	1200 zł	1000 zł
do 3000 zł	1200 zł	1100 zł	900 zł
powyżej 3000 zł	1100 zł	1000 zł	800 zł

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Tabela dofinansowania do wczasów organizowanych we własnym zakresie dla emerytów i rencistów

Przychód na osobę w rodzinie	Dofinansowanie dla emeryta i rencisty
do 1000 zł	1500 zł
do 1400 zł	1400 zł
do 1800 zł	1300 zł
do 2000 zł	1200 zł
do 2500 zł	1100 zł
powyżej 2500 zł	1000 zł

### PRZYKŁAD

- Kwoty dofinansowania do różnych form wypoczynku osób uprawnionych przyznaje się według szczegółowej tabeli opracowanej z zastosowaniem kryterium dochodowego przez pracodawcę, w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
- Dopłata do jednej wybranej spośród wskazanych w regulaminie form wypoczynku, organizowanych dla dzieci i młodzieży oraz wypoczynku pracowników, przysługuje uprawnionemu tylko raz w roku.
- Uzyskanie dofinansowania do form wypoczynku, organizowanych dla dzieci i młodzieży, możliwe jest po uprzednim ustnym zawiadomieniu przewodniczącego komisji socjalnej (przewodniczący ten fakt odnotowuje) o chęci skorzystania z takiej formy pomocy. W przypadku ubiegania się o dofinansowanie wypoczynku zimowego osoba zainteresowana zgłasza ten fakt do 30 grudnia, a w przypadku wypoczynku letniego – do 15 czerwca.
- Podstawą do dopłaty przyznanej ze środków funduszu na wypoczynek zorganizowany w formie wczasów oraz organizowany we własnym zakresie (tzw. wczasy pod gruszą) jest skorzystanie przez pracownika z urlopu obejmującego co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych wypoczynku (art. 162 k.p.) oraz legitymowanie się określonym dochodem na osobę w rodzinie.
- Refundację do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie przez emerytów lub rencistów przyznaje się jako dopłatę do ewentualnych kosztów, które trzeba ponieść, aby zorganizować wypoczynek w czasie urlopu.
- Dopłaty do wypoczynku dzieci i młodzieży (które nie ukończyły 18 lat) są zwolnione z opodatkowania na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 78 ustawy o PIT.

### 10.2.2. Wypoczynek dzieci i młodzieży

Dzieci i młodzież – członkowie rodziny pracownika – są uprawnione do korzystania z ZFŚS. W związku z tym pracodawca powinien uszczegółowić w regulaminie następujące kwestie:

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

- formy wypoczynku, które będą dofinansowywane lub finansowane,
- warunki, jakie muszą zostać spełnione,
- rodzaj dokumentów, jakie muszą zostać dostarczone, aby dofinansowanie uzyskać,
- częstotliwość przyznawania świadczeń,
- długość wypoczynku, która uprawnia do ubiegania się o dofinansowanie,
- formę wniosków i sposób ich składania,
- termin składania wniosku,
- inne wymagane dokumenty.

Kryteriami, jakie mogą być zastosowane przy przydzielaniu tego typu świadczeń, są kryteria socjalne, czyli sytuacja życiowa, rodzinna i materialna uprawnionego.

W regulaminie trzeba też określić, do jakiego wieku dzieci pracownika będą mogły korzystać z dofinansowania do wypoczynku. W zasadzie nie jest możliwe, aby wyłączyć z korzystania z funduszu dzieci do 18 lat. W przypadku osób do lat 18 wszelkie formalności związane z przydzieleniem świadczeń będą za dziecko załatwiać rodzice jako przedstawiciele ustawowi (chyba że dziecko ma wyznaczonego przez sąd innego opiekuna).

Można wydłużyć okres dofinansowania wypoczynku dla dzieci pracowników, powyżej 18. roku życia, np. dla kontynuujących naukę. Osoby dorosłe formalności związane z uzyskaniem dofinansowania będą załatwiać samodzielnie, chyba że co innego będzie wynikać z regulaminu funduszu.

W regulaminie trzeba też ustalić wysokość dofinansowań (może być różna dla różnych form wypoczynku), a także określić częstotliwość wypłat. Wszystko zależy od wielkości środków. W praktyce najczęściej dofinansowanie wypłacane jest:

- raz lub dwa razy do roku – do letniego i zimowego wypoczynku dzieci,
- w miarę potrzeb – do wypoczynku krótkotrwałego, np. sobotnio-niedzielnego.

W praktyce spotyka się możliwość dofinansowania wypoczynku raz w roku lub raz na dwa lata.

Formalnie nie ma jednak przeszkód, by dofinansowanie to wypłacane było częściej, na przykład dwa razy w roku. Uzależnione jest to tylko od zapisów zawartych w regulaminie i wielkości środków, którymi dysponuje pracodawca.

Najczęściej spotyka się zapisy, że wymagany jest co najmniej 14-dniowy wypocznik (tj. 14 dni kalendarzowych urlopu wypoczynkowego). Niekoniecznie musi to oznaczać 14-dniowy pobyt w miejscowości wypoczynkowej.

Dopłaty do wypoczynku dzieci i młodzieży pracowników finansowane z ZFŚS ujmuje się na podstawie rachunków/faktur. Pozostałymi dokumentami, jakie muszą zostać dostarczone w celu uzyskania dofinansowania, są najczęściej takie, które potwierdzają odpowiednią długość urlopu, a także zaświadczenia o zarobkach pozostałych członków rodziny lub oświadczenia potwierdzające dochody innych członków wspólnego gospodarstwa domowego, potwierdzenie wypoczynku pracownika i/lub dziecka. Dowód ten powinien zawierać kwotę odpłatności, odbiorcę płatności, formę wypoczynku oraz imię i nazwisko osoby, której wypocznik dotyczy.

### Fragment regulaminu

#### § 11

1. O refundację kosztów wypoczynku zorganizowanego w formie kolonii letnich, obozów i zimowisk mogą ubiegać się pracownicy posiadający dzieci w wieku od 6 do 18 lat, a w przypadku dalszego kształcenia się do lat 21 (pozostające na ich utrzymaniu), po przedstawieniu faktury lub rachunku dokumentującego wypoczynek.

2. Pracownicy ubiegający się o dofinansowanie wypoczynku dla dzieci powinni składać stosowne wnioski – załącznik nr 1 w sekcji socjalnej w terminie do 30 kwietnia bieżącego roku.

3. Wysokość dofinansowania określa załącznik do regulaminu.

4. Rachunki za wypoczynek dzieci i młodzieży należy składać do 30 września danego roku.

5. Faktura lub rachunek dokumentujący wypoczynek dzieci winien być: wystawiony na pracownika Szpitala ubiegającego się o dofinansowanie wypoczynku dla dzieci, potwierdzać czas trwania wypoczynku dziecka, miejsce wypoczynku, koszt, formę zapłaty (gotówka, przelew – w przypadku przelewu należy dołączyć jego potwierdzenie).

#### § 12

1. Dzieci, które nie korzystały w danym roku z refundacji, mogą korzystać z dofinansowania innej formy wypoczynku po przedstawieniu faktury lub rachunku.

### PRZYKŁAD

....., dnia .....

.....  
( Imię i nazwisko pracownika )

.....  
( Stanowisko )

### WNIOSEK

#### o dopłatę do wypoczynku dzieci i młodzieży

Na podstawie § ..... regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych proszę o przyznanie dopłaty do wypoczynku dzieci i młodzieży zrealizowanego w formie .....

..... dla:

1. .... ur. ....

2. .... ur. ....

3. .... ur. ....

Oświadczam, że wspólnie zamieszkała i prowadząca wspólne gospodarstwo domowe rodzina składa się z następujących osób, które osiągnęły wykazane poniżej dochody:

Imię i nazwisko ..... (Stopień pokrewieństwa) Dochód netto z miesiąca .....  
poprzedzającego miesiąc złożenia wniosku

1 ..... .....

2 ..... .....



## 10. Wydatkowanie środków funduszu

3 .....  
4 .....  
5 .....  
6 .....

Razem dochód gospodarstwa domowego.....

Średni dochód netto z miesiąca poprzedzającego miesiąc złożenia wniosku na jednego członka mojej rodziny wyniósł .....

.....

( podpis wnioskodawcy )

Po rozpatrzeniu wniosku – dopłata do wypoczynku dzieci i młodzieży (obozy, kolonie) została:

1. Przyznana w ..... %.

2. Nie została przyznana z uwagi na .....

.....

....., dnia .....

.....  
podpisy komisji

### Fragment regulaminu

1. Prawo występowania o dofinansowanie wypoczynku dzieci i młodzieży, o których mowa w § 2 ust. 2.

2. O dofinansowanie wypoczynku dzieci od 1 do 7 lat i uczącej się młodzieży od 20. do 25. roku (udokumentowane kopią aktualnej legitymacji studenckiej) można ubiegać się jeden raz w roku.

3. Dofinansowanie kolonii, obozów i zimowisk przysługuje dzieciom i młodzieży uczącej się od 8. do 19. roku życia dwa razy w roku:

- raz zimą – podania należy składać do 30 kwietnia,
- i raz latem – podania należy składać do 31 października.

4. W przypadku gdy oboje rodzice są pracownikami, wnioskowanie o dofinansowanie wypoczynku dzieci przysługuje tylko z tytułu zatrudnienia jednego z nich.

5. Tabela opłat za kolonie obozy i zimowiska organizowane przez SGGW zamieszczona jest w załączniku nr 1 do regulaminu.

6. W celu uzyskania dofinansowania do wypoczynku dzieci i młodzieży organizowanego przez podmioty inne należy do wniosku dołączyć imienną fakturę, rachunek za ww. wypoczynek.

Faktura lub rachunek powinny zawierać nazwę firmy lub nazwę organizatora, imię i nazwisko dziecka oraz okres pobytu na kolonii, obozie lub zimowisku. W ww. przypadkach dofinansowanie następuje jak dla wczasów turystycznych, bez opodatkowania do 18. roku życia.

<b>Tabela opłat za kolonie, obozy i zimowiska organizowane przez zakład</b>	
Przychód na osobę w rodzinie	Odpłatność wg kosztów skierowania
do 1000 zł	15%
do 1400 zł	18%
do 1800 zł	20%
do 2000 zł	22%
do 3000 zł	25%
powyżej 3000 zł	30%

### 10.2.3. Wczasy zagraniczne

Do 17 kwietnia 2007 r. w pojęciu działalności socjalnej w rozumieniu ustawy o ZFŚS nie mieściło się dofinansowanie na rzecz pracowników zagranicznych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej lub sportowo-rekreacyjnej. Dlatego w ówczesnym stanie prawnym wydatkowanie środków z tego funduszu na dofinansowanie usług świadczonych poza terenem Polski było niezgodne z przepisami.

Tym ograniczeniem zajął się rzecznik praw obywatelskich, który 26 października 2004 r. wystąpił ze skargą do Trybunału Konstytucyjnego (nr RPO/420078/02/VIII). Zdaniem RPO przepisy art. 2 pkt 1 oraz art. 8 ust. 2a ustawy o ZFŚS w zakresie, w jakim uniemożliwiały pracownikom skorzystanie z usług świadczonych przez pracodawcę na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej, jeśli są one świadczone poza terenem kraju, były niezgodne z art. 32 w związku z art. 2 Konstytucji RP. Stanowisko to poparł Trybunał Konstytucyjny, który w wyroku z 28 marca 2007 r. (sygn. akt K 40/04) uznał powyższe ograniczenie za niezgodne z Konstytucją RP. Wyrok ten umożliwił dofinansowanie ze środków ZFŚS usług świadczonych także poza granicami kraju. Od dnia opublikowania tego wyroku w Dzienniku Ustaw, tj. od 18 kwietnia 2007 r., działalność socjalna, która może być realizowana przez pracodawcę ze środków ZFŚS, obejmuje różne formy wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej, organizowane zarówno na terenie Polski, jak i poza jej granicami. Uprawnienia pracowników do świadczeń z ZFŚS powinny być zróżnicowane jedynie w zależności od sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej tych osób i ich rodzin.

Ustawą z 28 marca 2008 r. o zmianie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych usankcjonowano treść wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 28 marca 2007 r. (sygn. akt K 40/04). Zmieniony został niekonstytucyjny przepis ustawy o ZFŚS, który ograniczał możliwość dofinansowania z tego funduszu wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej organizowanych jedynie na terenie Polski. Zmieniona nowelizacją treść art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS obowiązuje od 4 czerwca 2008 r.

#### † WAŻNE

† Ze środków ZFŚS można finansować wypoczynek pracowników zarówno w kraju, jak i za granicą.

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

### ORZECZNICTWO

Art. 2 pkt 1 oraz art. 8 ust. 2a ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335, nr 118, poz. 561, nr 139, poz. 647 i nr 147, poz. 686, z 1997 r. nr 82, poz. 518 i nr 121, poz. 770, z 1998 r. nr 75, poz. 486 i nr 113, poz. 717, z 2002 r. nr 135, poz. 1146, z 2003 r. nr 213, poz. 2081 oraz z 2005 r. nr 249, poz. 2104) w zakresie, w jakim przepisy te uniemożliwiają pracownikom skorzystanie z usług świadczonych przez pracodawcę na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej, jeśli są one świadczone poza terenem kraju, są niezgodne z art. 32 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 28 marca 2007 r.  
(sygn. akt K 40/04, OTK-A 2007/3/33).

## 10.3. Działalność kulturalno-oświatowa

### 10.3.1. Zakup biletów wstępu na koncerty, do kina, teatru, opery

Działalność kulturalno-oświatowa to np. zakup przez pracodawcę lub dofinansowanie biletów do kina, teatru, opery, operetki, filharmonii, muzeum, galerii sztuki czy na wystawy. Jednak działalność w tym zakresie może polegać również na zakupie podręczników i innych pomocy naukowych dla dzieci pracowników, którzy sami nie są w stanie sfinansować tych wydatków, czy też zakupie książek i czasopism do zakładowej biblioteki.

#### **Fragment regulaminu**

1. Dofinansowanie do zakupionych indywidualnie przez osoby uprawnione biletów na imprezy kulturalne wynosi 100 proc. kosztów biletów. Łączna kwota refundacji w danym roku kalendarzowym określona jest w załączniku do regulaminu.
2. Dofinansowanie przysługuje w danym roku kalendarzowym.

### 10.3.2. Organizowanie imprez kulturalnych w zakładzie pracy

Zdarza się często, że pracodawcy organizujący imprezy zbiorowe dla pracowników (np. wyjazdy integracyjne, imprezy okolicznościowe) chcą je dofinansować ze środków funduszu. Zazwyczaj z usług takich wszyscy pracownicy korzystają w równym stopniu bez względu na ich sytuację materialną. Nie jest jednak do końca jasne, czy w takiej sytuacji pominięcie kryterium socjalnego jest dozwolone. W wyroku z 20 sierpnia 2001 r. (sygn. akt I PKN 579/00 OSNP 2003/14/331) Sąd Najwyższy uznał, że „pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu”. Także Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie 13 lutego 2007 r. (sygn. akt III SA/Wa 4283/06), orzekł wprost, że zorganizowanie imprezy okolicznościowej (integracyjnej) dla wszystkich uprawnionych, bez uwzględniania ich sytuacji życiowej, stałoby w sprzeczności z warunkami, na jakich może być przyznawana pomoc z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Stanowisko to jednak uległo zmianie w wyroku z 23 października 2008 r. (sygn. akt II PK 74/08, Lex nr 492379). Sąd Najwyższy stwierdził, iż przy dofinansowaniu imprez zbiorowych przeznaczonych dla wszystkich pracowników kryterium socjalne nie musi być stosowane. Pracodawca jest bowiem zobowiązany używać go jedynie przy przyznawaniu ulgowych usług i świadczeń (tj. zapomóg i pożyczek), a nie jeżeli realizuje inne dozwolone ustawą świadczenia i usługi w ramach działalności socjalnej.

SN stwierdził, że „kryterium socjalne przyznawania środków musi być stosowane przy udzielaniu pomocy pracownikom, nie jest natomiast obowiązkowe przy wydatkowaniu tej części środków, która przeznaczona jest na imprezy okolicznościowe czy integracyjne dla ogółu pracowników”. W przywołanym orzeczeniu SN stwierdził, iż działalność w postaci imprez masowych, jak pikniki, andrzejki, organizowanie wycieczek, mieści się w pojęciu działalności socjalnej, jako rodzaj działalności rekreacyjnej względnie działalności w postaci różnych form krajowego wypoczynku. W opinii SN organizowanie przez pracodawcę różnego typu imprez integracyjnych dla pracowników można uznać za działalność socjalną, ponieważ jest rodzajem działalności rekreacyjnej względnie działalności w postaci różnych form krajowego wypoczynku.

### ORZECZNICTWO

Przepis art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.) nie odnosi się do całości działalności socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 tej ustawy, a jedynie do ulgowych świadczeń i usług. Regulamin może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych.

Wyrok Sądu Najwyższego z 23 października 2008 r., sygn. akt II PK 74/08, OSNP 2010/7-8/88

### ORZECZNICTWO

Koszty związane ze zorganizowaniem imprezy masowej (ogólnodostępnej) dla pracowników, takich jak np. pikniki, andrzejki, sfinansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są nieodpłatnym świadczeniem dla pracowników (uprawnionych) uczestniczących w imprezie.

Wyrok WSA w Poznaniu z 4 listopada 2010 r., sygn. akt I SA/Po 623/10 (orzeczenia.nsa.gov.pl)

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

### 10.4. Działalność sportowo-rekreacyjna

Pracodawca może opłacać zakup usług sportowych i rekreacyjnych dla pracowników ze środków funduszu w całości lub jedynie w części. Działalność taka to m.in.:

- zakup przez pracodawcę karnetów na korty tenisowe, na pływalnię, siłownię czy inne zajęcia oferowane przez kluby sportowe,
- dopłaty do uczestnictwa w różnych zajęciach rekreacyjno-sportowych oferowanych przez wyspecjalizowanych organizatorów (fitness kluby, ośrodki sportu i rekreacji),
- dopłaty do imprez sportowych organizowanych dla dzieci,
- organizowanie zawodów sportowych i gier, w których biorą udział pracownicy i ich rodziny,
- zakup sprzętu oraz wyposażenie sali gimnastycznej, siłowni w firmie, pikniki, wynajem kortu tenisowego.

#### PRZYKŁAD

Zakład pracy corocznie przeznaczają część środków pieniężnych z ZFŚS na działalność sportowo-rekreacyjną. W związku z tym organizuje spartakiady sportowe, na których uczestnicy rywalizują w różnych dyscyplinach sportu. Impreza ma charakter otwarty i skierowana jest do wszystkich pracowników. Koszty spartakiady obejmują przejazdy na zawody, wyżywienie, noclegi, wynajem obiektów sportowych, udział sędziów w zawodach.

#### PRZYKŁAD

<b>DOFINANSOWANIE DO DZIAŁALNOŚCI KULTURALNO-OŚWIATOWEJ I SPORTOWO-REKREACYJNEJ</b>	
Średni miesięczny dochód przypadający na osobę w rodzinie	Maksymalna wysokość dofinansowania przypadająca, nie częściej niż jeden raz w danym roku kalendarzowym, na wspólnie zamieszkałą i prowadzącą wspólne gospodarstwo domowe rodzinę, składającą się z osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS UKSW
Do 3000	90% ceny biletów wstępu – do maksymalnej kwoty 400 zł
3001 – 4000	70% ceny biletów wstępu – do maksymalnej kwoty 300 zł
4001 – 4500	50% ceny biletów wstępu – do maksymalnej kwoty 200 zł
powyżej 4500	30% ceny biletów wstępu – do maksymalnej kwoty 100 zł

### PRZYKŁAD

Pracodawca przekazuje pracownikom bilety wstępu na imprezy sportowe, kulturalne, np. bilety do kina, teatru, które są w 50 proc. dofinansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Pozostałe 50 proc. kwoty dopłacają pracownicy.

### PRZYKŁAD

1. Zajęcia sportowo-rekreacyjne wykupione w obiektach sportowych zakładu są dofinansowane pracownikowi w formie ryczału w wysokości 50 proc., nie więcej niż kwota określona w aktualnie obowiązującym załączniku do regulaminu.
2. Dofinansowanie przysługuje w danym roku kalendarzowym.

## 10.5. Opieka nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego

ZFŚS jest przeznaczony m.in. na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych i przedszkoli (art. 1 ust. 1 ustawy o ZFŚS). Definicja działalności socjalnej zawiera także opiekę nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych i przedszkolach (art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS). Zapis w ustawie o ZFŚS miał na celu zwiększenie dostępu dzieci do opieki i miał pomóc rodzicom w szybkim powrocie do pracy po urodzeniu dziecka.

Obecnie rodzice mogą otrzymać dofinansowanie ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych do kosztów, jakie ponoszą w związku z pobytem dziecka w żłobku, klubie dziecięcym lub przedszkolu.

Jest to możliwe, o ile w zakładzie pracy istnieje taki fundusz, a w regulaminie przewidziano możliwość przyznania dofinansowania dopłat na ten cel. Jeżeli regulamin nic nie wspomina na ten temat, to pracodawca może zdecydować o wprowadzeniu stosownych zmian, ale musi je uzgodnić ze związkami zawodowymi. Jeżeli zakład pracy nie ma związków zawodowych, to modyfikacje mogą zostać wprowadzone po uzgodnieniu z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Zmiany wejdą w życie w terminie 2 tygodni od daty ich ogłoszenia załogę w trybie zwyczajowo przyjętym.

### WAŻNE

Zakład pracy może dofinansować w ramach swojej działalności socjalnej także opiekę nad dziećmi pracowników umieszczonych w zewnętrznych przedszkolach i żłobkach.

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

Przyznanie dofinansowania na czesne za przedszkole czy żłobek lub klub dziecięcy też należy uzależnić od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS. Dlatego pracodawca nie może wszystkim pracownikom udzielić pomocy w takiej samej wysokości. Należy indywidualnie ocenić sytuację danej osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS i dopiero na tej podstawie przyznać wysokość ewentualnego świadczenia. Natomiast pracownik wnoszący o dofinansowanie opieki nad dziećmi nie może odmówić podania informacji niezbędnych do ustalenia jego sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Odmowa przekazania tego rodzaju informacji powinna automatycznie skutkować odmową przyznania świadczenia.

### 10.6. Udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej

Jednym z rodzajów działalności socjalnej finansowanej z ZFŚS jest udzielanie materialnej pomocy w formie finansowej lub rzeczowej. Jest to jeden z ważniejszych rodzajów działalności socjalnej pracodawcy, ponieważ dotyczy najpilniejszych potrzeb socjalnych pracowników, które powinny być zaspokajane jak najszybciej i najefektywniej. Decydując się na wybór formy pomocy udzielonej pracownikowi, pracodawca powinien kierować się wnioskami wynikającymi z przeprowadzonego rozeznania sytuacji socjalnej pracownika. Co do zasady, taka pomoc ma charakter bezzwrotny. Jest to forma doraźnej pomocy finansowej lub rzeczowej, uzasadnionej określonymi potrzebami życiowymi, rodzinnymi, a przede wszystkim trudną sytuacją materialną pracownika, niepozwalającą samodzielnie rozwiązywać pojawiających się problemów socjalnych.

#### 10.6.1. Pomoc finansowa

Przez pomoc finansową należy rozumieć różnego rodzaju zapomogi bezzwrotne. Regulamin funduszu obowiązujący u danego pracodawcy powinien określać częstotliwość ich przyznawania oraz wysokość. Regulamin powinien zawierać szczegółowe zasady i warunki ubiegania się i przyznawania pomocy bezzwrotnej, tj.:

- okoliczności uzasadniające przyznanie zapomogi, np. sytuacje losowe: pożar, zalanie mieszkania, kradzież, zgon pracownika (emeryta) lub członka jego rodziny, choroba pracownika lub członków jego rodziny, utrata zatrudnienia przez współmałżonka powodująca radykalne pogorszenie sytuacji materialnej rodziny pracownika lub emeryta,
- formę bezzwrotnej pomocy (finansowa lub rzeczowa),
- zasady ustalania wysokości bezzwrotnej pomocy (np. minimalna i maksymalna wysokość w danym przypadku; w szczególnie uzasadnionych sytuacjach ustalana indywidualnie); w praktyce o wysokości bezzwrotnej pomocy decyduje tzw. plan wy-

datków z ZFŚS, w którym corocznie ustala się wartość środków przeznaczonych na zapomogi,

- częstotliwość przyznawania zapomogi (np. raz, kilka razy w roku, w każdym przypadku wystąpienia potrzeby socjalnej itp.),
- obowiązek i sposób dokumentowania okoliczności potwierdzających wystąpienie zdarzenia uzasadniającego udzielenie zapomogi; ma to istotne znaczenie nie tylko do ustalenia zasadności udzielenia świadczenia z funduszu, ale także do celów podatkowych.

Natomiast w planie wydatków, stanowiącym załącznik do regulaminu funduszu, powinien być określony limit środków, które pracodawca zamierza w danym roku przeznaczyć na pomoc finansową dla pracowników.

Wysokość zapomogi, która stanowi pomoc doraźną dla pracownika, za każdym razem powinna być rozpatrywana indywidualnie. Pod uwagę należy brać sytuację życiową i materialną pracownika ubiegającego się o zapomogę. Ponieważ wszystkie świadczenia socjalne, w tym zapomogi, mają charakter uznaniowy (decyzja o ich przyznaniu i wysokości jest zawsze uzależniona wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej – dochód na osobę w rodzinie osoby uprawnionej ubiegającej się o świadczenie).

Pracownik bądź emeryt zakładu musi legitymować się dokumentami, które uprawdopodobnią np. długotrwałą chorobę powodującą dodatkowe wydatki (konieczność zakupu leków, sprzętu medycznego, opłacenie badań i innych usług medycznych lub rehabilitacyjnych niezbędnych w procesie leczenia, np. trudno dostępnych w publicznej służbie zdrowia). Przewlekłość leczenia może być także potwierdzona przez lekarza rodzinnego lub prowadzącego.

### **Odpowiedź eksperta**

#### ***Czy z ZFŚS można finansować zapomogi z tytułu urodzenia dziecka przez pracownicę?***

*Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz przeznaczania środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie. Świadczenie zapomogi z tytułu urodzenia dziecka mieści się w kategorii ogólnie nazwanej w ustawie „udzielaniem pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej”. Jednak trzeba pamiętać o nadrzędnej zasadzie przyznawania świadczeń z ZFŚS, a mianowicie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby (art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS). Dlatego sam fakt urodzenia dziecka nie powinien być podstawą wypłaty świadczenia, lecz pozostawanie w trudnej sytuacji życiowej, materialnej lub rodzinnej. Zapomoga nie może być przyznawana w identycznej wysokości wszystkim pracownikom, którym urodziło się dziecko – będzie przysługiwała tylko tym, którzy ze względu na urodzenie dziecka znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej. Kryteria oceny tej sytuacji oraz wysokość zapomóg powinien określić pracodawca w regulaminie – wskazując wysokość dochodu na członka rodziny pracownika, uprawnia-*



## 10. Wydatkowanie środków funduszu

*jącego do ubiegania się o udzielenie zapomogi. Poza tym można jeszcze uwzględnić dodatkowe okoliczności wpływające na obniżenie poziomu życia. Może to być wielodzietność, ciężka przewlekła choroba lub niepełnosprawność dziecka, samotne wychowywanie dzieci itp. Świadczenie to może obejmować zarówno pracownika w trudnej sytuacji materialnej i życiowej z powodu urodzenia dziecka, jak i pracownika – ojca.*

### PRZYKŁAD

....., dnia.....

.....

imię i nazwisko

.....

adres

.....

pracownik szkoły/emeryt/rencista

### Wniosek o przyznanie zapomogi

Zwracam się z prośbą o przyznanie zapomogi. Jako uzasadnienie podaję:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Do wniosku dołączam następujące dokumenty: (np. zaświadczenie lekarskie, rachunki za leki lub usługi medyczne, zaświadczenie z policji itp.)

Załącznik:

1. ....

2. ....

3. ....

4. ....

Ja, niżej podpisana/ny, świadomy odpowiedzialności cywilnej (art. 405-414 kodeksu cywilnego) oświadczam, że własnoręcznym podpisem potwierdzam prawdziwość danych zamieszczonych w złożonym wniosku. Jednocześnie stwierdzam, że znana jest mi treść regulaminu ZFSS obowiązującego w jednostce.

.....

podpis wnioskodawcy

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Przyznano świadczenie socjalne w wysokości ..... złotych, zgodnie z tabelą dochodów na rok .....

Podpisy Komisji:

.....  
.....  
.....

Kierownik

### Załącznik do regulaminu ZFŚS

<b>Tabela - Wysokości zapomóg socjalnych</b>	
Średni miesięczny dochód na osobę [zł]	Kwota zapomogi brutto [zł]
do 300	do 1800
301 - 350	do 1700
351 - 400	do 1600
401 - 450	do 1500
451 - 500	do 1300
501 - 600	do 1200
601 - 700	do 1000
701 - 800	do 800
801 - 900	do 600
901 - X*	do 400

\* wartość X oblicza się na podstawie wzoru:  $X = [PMW \times (1 - 0,2771) - KSGD] / 2$ .

PMW - przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej za rok poprzedni (definicja w § 2 ust. 2 pkt 12 regulaminu).

KSGD - kryterium socjalne dla gospodarstwa domowego za rok poprzedni (definicja w § 2 ust. 2 pkt 4 regulaminu).

Dochód na osobę - przychód gospodarstwa domowego pomniejszony o składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz o kryterium socjalne dla tego gospodarstwa podzielony przez liczbę osób w gospodarstwie.

Osoby mieszkające w domu opieki przy dochodach nie większych niż 400 zł mogą otrzymać zapomogę socjalną do kwoty 500 zł.

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

<b>Tabela - Wysokości zapomóg losowych</b>	
Zdarzenie losowe	Kwota zapomogi brutto [zł]
Długotrwała choroba, znaczna niepełnosprawność	Po odliczeniu od dochodu kosztów leczenia – wg tabeli 4.1
Proteza, sprzęt pomocy medycznej	do 3500
Ciężka choroba, kosztowny zabieg operacyjny	do 2280
Zgon współmałżonka lub dzieci	1000 (+1000**)
Zgon rodziców lub teściów	1000
Zgon pracownika lub byłego pracownika	1500 (+1000**)
Kradzież, włamanie, pożar – dotyczące mieszkania	do 2280, ale nie więcej niż poniesione koszty
Kłęska żywiołowa	do 6000

\*\* przy dochodzie na osobę do 600 zł

### 10.6.2. Pomoc rzeczowa

Rodzaj bezzwrotnej materialnej pomocy przyznawanej osobom uprawnionym w postaci rzeczowej to właśnie pomoc rzeczowa finansowana z ZFŚS. Pracodawca dokonuje bezpośrednio zakupu określonych towarów (np. artykułów i sprzętów gospodarstwa domowego, a także żywności czy lekarstw) ze środków ZFŚS i przekazuje je zainteresowanym.

## 10.7. Udzielanie zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową

Pracodawcy tworzący zakładowy fundusz świadczeń socjalnych mogą udzielać osobom uprawnionym do korzystania z funduszu zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe. Z reguły pracodawcy przeznaczają środki na:

- budowę lokalu mieszkalnego w domu wielorodzinnym lub budowę domu jednorodzinnego,
- zakup lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego na rynku pierwotnym lub wtórnym,
- modernizację i przebudowę pomieszczeń niemieszkalnych (np. poddasza) na lokal mieszkalny,
- modernizację i remont mieszkania lub domu,

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

- wykup lokalu na własność,
- uzupełnienie wkładu budowlanego w spółdzielni,
- pomoc finansową na zmniejszenie bieżących wydatków mieszkaniowych,
- doraźną lub systematyczną pomoc na zmniejszenie bieżących wydatków mieszkaniowych.

Ponieważ pożyczki mogą być przyznawane wyłącznie na cele mieszkaniowe, nie można ich udzielać na kupno sprzętu AGD, samochodu, na budowę i zakup domków letniskowych, garaży itp.

Warunkiem udzielenia takiej pomocy jest zawarcie stosownej umowy między pracodawcą a osobą korzystającą z pomocy (art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS). Przepisy nie precyzują rodzajów wydatków mieszkaniowych, jakie mogą być finansowane z funduszu. Decyzje w tych sprawach pozostawiono tworzącym fundusz. Wydatki te powinny być określone w regulaminie funduszu, uzgadnianym bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi, bądź (jeżeli takie organizacje w zakładzie nie działają) z przedstawicielem pracowników. Regulamin powinien przede wszystkim określać:

- na jakie rodzaje pomocy mieszkaniowej przeznaczone są pożyczki,
- zasady i tryb (w tym np. niezbędne dokumenty, wzór wniosku) ubiegania się o pożyczkę,
- zasady i tryb rozpatrywania wniosków (np. częstotliwość rozpatrywania),
- warunki udzielania (rodzaje pożyczek, wysokość, częstotliwość ich przyznawania, oprocentowanie, sposób zabezpieczenia spłaty pożyczek, okres spłaty, tryb ściągania zadłużenia w przypadku niespłacania, zmiany miejsca zamieszkania lub niewypłacalności pożyczkobiorcy, zasady umarzania części lub całości udzielonej pożyczki, warunki zawieszania spłaty, okoliczności powodujące natychmiastową wymagalność spłaty, maksymalną i minimalną wysokość pomocy na cele mieszkaniowe, zasady udzielania pożyczek mieszkaniowych na ten sam cel dla członków rodziny zatrudnionych u tego samego pracodawcy, tryb spłaty w przypadku rozwiązania umowy o pracę itp.).

Pomoc taką mogą uzyskać wyłącznie osoby uprawnione do korzystania z funduszu – pracownicy i ich rodziny, byli pracownicy – emeryci, renciści i ich rodziny, a także inne osoby, którym pracodawca przyznał prawo do korzystania z funduszu (art. 2 pkt 5 ustawy).

Im bardziej szczegółowo zasady udzielania pomocy zostaną uregulowane w regulaminie, tym lepiej będą zabezpieczone interesy funduszu (a pośrednio – osób uprawnionych do korzystania z pomocy), a także i pracodawcy jako dysponenta funduszu.

Pożyczki mieszkaniowe mogą być oprocentowane, jednak nie jest to obligatoryjne. Nie ma przepisów regulujących oprocentowanie pożyczek udzielanych na cele mieszkaniowe ze środków funduszu socjalnego. Brak lub wysokość oprocentowania zależy od pracodawcy i jego wskazania zawarte w wewnętrznym regulaminie.

Pracodawca przyznając tego typu pomoc powinien – tak jak w innych sprawach kierować się sytuacją życiową, materialną i rodzinną pracownika. Dlatego też udzielanie pomocy w postaci bezzwrotnej powinno być adresowane jedynie do pracowników pozostających w szczególnie ciężkiej sytuacji mieszkaniowej i materialnej.

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

Pożyczka nie może być umorzona, jeśli regulamin nie przewiduje udzielania pracownikom bezzwrotnej pomocy mieszkaniowej, a jedynie zwrotną (w postaci nieoprocentowanej lub oprocentowanej).

Jeżeli regulamin przewiduje umorzenie pożyczki mieszkaniowej, to takie umorzenie powinno być także potwierdzone w aneksie do umowy pożyczki. Kwota umorzonej pożyczki mieszkaniowej musi być opodatkowana, ale będzie wolna od składek na ZUS. Należy pamiętać, że pożyczka umorzona w czasie, gdy dana osoba pozostaje w stosunku pracy, zawsze jest przychodem ze stosunku pracy. Natomiast pożyczkę umorzoną nawet jeden dzień po rozwiązaniu stosunku pracy zalicza się do przychodów z innych źródeł. Generalnie pożyczki udzielane przez zakład pracy z ZFŚS nie stanowią przychodu podlegającego opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych, jednak przychodem takim jest już umorzona kwota pożyczki (w części lub w całości) jako nieodpłatne lub częściowo odpłatne świadczenie.

Trzeba pamiętać, że pomoc mieszkaniowa (zwrotna i bezzwrotna) z ZFŚS ma charakter celowy, dlatego pracodawca jako administrator funduszu ma obowiązek dopilnować prawidłowości wykorzystywania jego środków. Obowiązkiem pracodawcy jest zebranie od wnioskodawcy (lub już pożyczkobiorcy) dokumentów dowodzących, na jaki cel zamierza przeznaczyć pomoc. Należy żądać udokumentowania prawidłowości wydatkowanych pieniędzy. Szczegóły dotyczące rodzaju dokumentów, które będą akceptowane przy udzielaniu pożyczek, powinny być zamieszczone w regulaminie ZFŚS. To właśnie regulamin powinien rozstrzygać, jakiego rodzaju pomoc mieszkaniową świadczy zakład (np. zakup, wykup, remont), w jakiej wysokości i czy wszyscy pracownicy są uprawnieni do skorzystania z niej.

Przy administrowaniu środkami ZFŚS warto znać orzecznictwo w tym zakresie.

### ORZECZNICTWO

Wydatkowanie środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z zastosowaniem kryterium stażu pracy, bez uwzględnienia kryterium socjalnego i sprzecznie z zakładowym regulaminem świadczeń socjalnych, jest niezgodne z ustawą w rozumieniu art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Wyrok Sądu Najwyższego z 16 sierpnia 2005 r., sygn. akt I PK 12/05, OSNP 2006/11-12/182

Sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nie uzasadnia natychmiastowej wymagalności pożyczki udzielonej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, chociażby regulamin zakładowy określał taką wymagalność na skutek wypowiedzenia umowy przez pracodawcę.

Wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 359/00, OSNP 2003/3/60

### Fragment regulaminu

1. Podstawą przyznania pożyczki na cele mieszkaniowe jest wniosek złożony przez zainteresowanego.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

2. Do wniosku wnioskodawca powinien załączyć kosztorys planowanego remontu lub inne dokumenty potwierdzające wysokość planowanych wydatków na cele mieszkaniowe.
3. Pożyczka na cele mieszkaniowe wymaga poręczenia dwóch osób zatrudnionych w ..... na czas nieokreślony.
4. Umowa pożyczki, sporządzona na formularzu według wzoru, określa warunki przyznania i spłaty, w szczególności:
  - 1) kwotę pożyczki, jednak nie wyższą niż 9000 zł dla pracownika i 4000 zł dla emeryta/rencisty,
  - 2) przewidywany okres spłaty w miesiącach, jednak nie dłuższy niż 36 miesięcy,
  - 3) stałe oprocentowanie pożyczki wynoszące w stosunku rocznym 2%.
5. W przypadku zatrudnienia wnioskodawcy na czas określony pożyczkę udziela się na okres do dnia wygaśnięcia umowy o pracę.
6. W razie niespłacenia pożyczki przez pożyczkobiorcę obowiązek jej spłaty przechodzi na osoby, o których mowa w ust. 3.
7. Pożyczka ulega umorzeniu w przypadku śmierci pożyczkobiorcy oraz może ulec częściowemu umorzeniu na wniosek pożyczkobiorcy w przypadku zaistnienia nagłej trudnej sytuacji materialnej i życiowej pożyczkobiorcy.
8. Uprawniony otrzymujący pożyczkę jest zobowiązany do wyrażenia pisemnej zgody na potrącanie rat z tytułu spłaty pożyczki z wynagrodzenia o pracę, zasiłku z ubezpieczenia społecznego lub świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

### Wzór wniosku o pożyczkę mieszkaniową z ZFŚS

.....

.....

(nazwisko, adres, stanowisko służbowe)

#### **Wniosek o pożyczkę mieszkaniową z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**

Proszę o udzielenie pożyczki na budowę/remont\*

w kwocie ..... zł podlegającej spłacie w okresie ..... lat.

Oświadczam, że dochód na członka rodziny wynosi ..... zł.

Ostatnią pożyczkę z ZFŚS otrzymałem(am) w roku ..... i została spłacona w całości w ..... (miesiąc i rok).

.....  
(podpis wnioskodawcy)

\* niepotrzebne skreślić

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

Pożyczki mieszkaniowe mają być udzielane na warunkach określonych umową. Ustawa nie precyzuje tej kwestii bardziej szczegółowo. W związku z tym znajdują tu zastosowanie przepisy kodeksu pracy, kodeksu cywilnego, a także postanowienia regulaminu ZFŚS. Umowa pożyczki mieszkaniowej precyzuje postanowienia regulaminu ZFŚS dotyczące udzielania pożyczek ze środków funduszu. Od treści sporządzonej umowy w dużej mierze zależą późniejsze prawa stron umowy.

Umowę pożyczki regulują przepisy art. 720 – 724 kodeksu cywilnego i dochodzenie przez każdą ze stron umowy roszczeń z tytułu niewykonania warunków umowy będzie podlegać jurysdykcji sądów powszechnych. Jednak w przypadku gdy stroną dochodzącą roszczeń jest pracodawca, wszelkie koszty procesowe ponosi on z własnych środków, gdyż ustawa o ZFŚS nie dopuszcza możliwości wydatkowania na taki cel środków funduszu.

Zgodnie z art. 720 par. 1 k.c. przez umowę pożyczki dający pożyczkę zobowiązuje się przenieść na własność biorącego określoną ilość pieniędzy albo rzeczy oznaczonych tylko co do gatunku, a biorący zobowiązuje się zwrócić tę samą ilość pieniędzy albo tę samą rzecz tego samego gatunku i tej samej jakości. W związku z powyższym pożyczka to świadczenie czasowe, podlegające zwrotowi. Ze względu na taki charakter świadczenia warunki jej udzielania powinny zostać określone w regulaminie funduszu lub umowie pożyczki.

W praktyce najczęściej spotyka się umowy pożyczki z ZFŚS, których treść przewiduje wyraźną zgodę pracownika – pożyczkobiorcy na potrącanie rat pożyczki z wynagrodzenia. Jest to najwygodniejszy sposób spłaty zobowiązania. Nie jest to jednak jedyne możliwe rozwiązanie. Pracownik może również wpłacać raty bezpośrednio do zakładowej kasy lub na wskazany rachunek bankowy.

Podobnie kształtuje się sytuacja w przypadku poręczycieli, czyli żyrantów. Gdy pożyczkobiorca zaprzestaje spłaty należnych rat, w zależności od treści zawartej umowy, żyranci są zobowiązani zabezpieczyć spłatę pożyczki. Podpisując umowę poręczenia zobowiązują się bowiem względem zakładu pracy do spłaty zobowiązania zaciągniętego przez pożyczkobiorcę na wypadek, gdyby ten nie wywiązał się ze spłat. Przy braku odmiennego zastrzeżenia umownego poręczyciele odpowiadają za dług solidarnie, co oznacza, że pracodawca może według własnego wyboru żądać spłaty całości lub części długu od pożyczkobiorcy i poręczycieli łącznie lub od każdego z nich z osobna, przy czym pożyczkobiorca i poręczyciele pozostają zobowiązani do zapłaty aż do zupełnej spłaty zobowiązania.

## Wzór umowy dotyczącej pożyczki mieszkaniowej z ZFŚS

### Umowa

zawarta w dniu ..... pomiędzy szkołą ....., w imieniu której działa Dyrektor szkoły .....

a Panią/Panem ..... zwanym pożyczkobiorcą zamieszkałym .....

zatrudnionym w .....

o następującej treści:

#### § 1

Udziela się pożyczkobiorcy pożyczki ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w wysokości ....., zł,

słownie ..... z przeznaczeniem na .....  
..... podlegającej spłacie w całości  
w okresie ..... lat.

Rozpoczęcie spłaty pożyczki następuje od dnia ..... w ratach miesięcznych, w sumie .....  
rat po ..... zł.

Spłatę pożyczki należy przekazywać na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nr .....  
..... w Banku ..... lub wpłacać do kasy szkoły.

#### § 2

1. Ustalone w § 1 raty pożyczki są stałe.

2. Pożyczkobiorca w każdym czasie może dokonać wpłaty pozostałej do spłaty pożyczki.

#### § 3

W razie niespłacenia zadłużenia, o którym mowa w § 1, Dyrektor szkoły postępuje zgodnie z trybem określonym w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych szkoły .....

#### § 4

Pożyczkobiorca upoważnia zakład pracy do potrącenia z wynagrodzenia należnych rat pożyczki wraz z odsetkami w kwotach i terminach podanych w § 1 niniejszej umowy.

#### § 5

Zmiana warunków określonych w niniejszej umowie wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności.

#### § 6

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, ustawa o ZFŚS i przepisy kodeksu cywilnego.

#### § 7

Umowa niniejsza została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, które otrzymują: pożyczkobiorca i zakład pracy.

Na poręczycieli proponuję:



## 10. Wydatkowanie środków funduszu

1. Pan/i .....	.....
dowód osobisty nr .....	wydany przez .....
miejsce zamieszkania .....	.....
2. Pan/i .....	.....
dowód osobisty nr .....	wydany przez .....
miejsce zamieszkania .....	.....
.....	.....
(dyrektor szkoły)	(pożyczkobiorca)

Oświadczam, że zapoznałem się z regulaminem udzielania pożyczek mieszkaniowych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

.....

(podpis pożyczkobiorcy)

### Wzór oświadczenia poręczyciela

**OŚWIADCZENIE PORĘCZYCIELA**

Ja, niżej podpisany(a) ..... zam. w  
(imię i nazwisko poręczyciela)  
..... legitymujący się dowodem osobistym seria  
(miejsce zamieszkania)

nr ....., oświadczam wobec pożyczkodawcy, że znana mi jest treść umowy pożyczki zawartej  
w dniu ..... na cele mieszkaniowe pożyczkobiorcy,  
Pana (Pani) ..... na kwotę ..... zł ze spłatą w  
(imię i nazwisko pożyczkobiorcy)  
..... ratach.

Będąc świadomy odpowiedzialności, zobowiązuję się względem wierzyciela – pracodawcy udzielającego  
pożyczki – Szkoły ..... ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,  
że spłacę jednorazowo bądź w ratach zadłużenie pożyczkobiorcy, jeżeli ten nie spłaci pobranej pożyczki  
w ustalonym umową terminie.

Niniejszym poręczam spłatę pożyczki w kwocie ..... Podpisując niniejsze oświadczenie, po-  
twierdzam, że znane są mi przepisy o poręczeniu, określone w art. 876 – 887 kodeksu cywilnego.

.....  
(miejscowość i data) .....  
(czytelny podpis poręczyciela)

### PRZYKŁAD

Pracownik zaciągnął z ZFŚS pożyczkę w wysokości 6000 zł na okres 3 lat przy oprocentowaniu 2 proc. w stosunku rocznym. W regulaminie funduszu przyjęto zasadę oprocentowania pozostałej do spłaty części pożyczki.

$6000 \text{ zł} \times 2 \text{ proc.} = 120 \text{ zł}$  – oprocentowanie w pierwszym roku spłaty

Spłaty w pierwszym roku:

$6000 : 36 \text{ m-cy} = 167 \text{ zł}$  – miesięczna rata bez odsetek

$167 \times 12 = 2004 \text{ zł}$  – spłata roczna

Oprocentowanie w drugim roku spłaty

$6000 \text{ zł} - 2004 \text{ zł} = 3996 \text{ zł} \times 2 \text{ proc.} = 79,92 \text{ zł}$

Oprocentowanie w trzecim roku spłaty

$3996 \text{ zł} - 2004 \text{ zł} = 1992 \text{ zł} \times 2 \text{ proc.} = 39,84 \text{ zł}$

Łącznie oprocentowanie pożyczki:  $120 \text{ zł} + 79,92 \text{ zł} + 39,84 \text{ zł} = 239,76 \text{ zł}$

Wartość zadłużenia pracownika wobec funduszu (pożyczka wraz z odsetkami) = 6239,76 zł.

Raty pożyczki z ZFŚS udzielonej pracownikowi mogą być przez pracodawcę potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego pisemną zgodą (art. 91 par. 1 k.p.). Na potrącenia rat zgodzić się mogą również poręczyciele zatrudnieni u tego samego pracodawcy. Zgoda może być wyrażona np. w umowie pożyczki.

Przy dokonywaniu potrąceń rat pożyczki z ZFŚS należy pamiętać o tym, że po dokonanych potrąceniu pracownik musi dysponować kwotą co najmniej równą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w danym roku, po odliczeniu składek na ZUS oraz zaliczki na podatek dochodowy (art. 91 par. 2 pkt 1 k.p.). W przypadku braku zgody na takie potrącenia pracodawca – w celu dokonania potrąceń z wynagrodzenia – będzie zmuszony uzyskać stosowny tytuł wykonawczy, w którym zostanie stwierdzony obowiązek spłaty rat pożyczkowych (np. prawomocne orzeczenie sądu zaopatrzone klauzulą wykonalności).

Pożyczka udzielona ze środków ZFŚS osobom uprawnionym na cele mieszkaniowe nie podlega opodatkowaniu.

Dotyczy to także tego rodzaju pożyczek udzielanych na zasadach preferencyjnych, tj. oprocentowanych w sposób znacznie odbiegający od stawek rynkowych stóp oprocentowania. Opodatkowany będzie natomiast dochód powstały po umorzeniu pracownikowi części lub całej pożyczki.

### Fragment regulaminu

#### § 16

Pomoc na cele mieszkaniowe może być przyznana na warunkach pomocy zwrotnej, tj. pożyczek. Wysokość pomocy na cele mieszkaniowe zależy od wysokości środków zgromadzonych na rachunku funduszu oraz kwoty przeznaczonej na cele mieszkaniowe w rocznym preliminarzu.

Kwoty pomocy udzielanej z funduszu na cele mieszkaniowe w danym roku, oprocentowanie pożyczek i okres spłaty ustala pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi w preliminarzu obowiązującym na dany rok.

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

Odsetki naliczone od całej udzielonej kwoty pożyczki stanowią pierwsze (maksymalnie dwie) raty. Spłata kapitału udzielonej pożyczki następuje w kolejnych ratach.

Spłata udzielonej pożyczki (kapitał wraz z odsetkami) rozpoczyna się nie później niż po upływie 3 miesięcy od jej udzielenia.

### § 17

Osoby uprawnione ubiegające się o pomoc na cele mieszkaniowe powinny złożyć wniosek według wzoru stanowiącego załącznik do niniejszego regulaminu.

### § 18

Pomoc udzielana na cele mieszkaniowe przeznaczona jest na remonty mieszkań, domów jednorodzinnych, lokali w budynkach mieszkalnych.

### § 19

Osobami uprawnionymi do korzystania ze zwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe są pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony lub określony (w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin; przebywający na urloпах wychowawczych, zdrowotnych i innych), emeryci i renciści, byli pracownicy szkoły, emeryci oraz renciści objęci opieką socjalną placówki i inne osoby objęte opieką socjalną placówki – nieposiadający aktualnych zobowiązań wobec zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z tego tytułu.

### § 20

Podstawę wypłaty pożyczki na cele mieszkaniowe stanowi umowa (według wzoru stanowiącego załączniki do niniejszego regulaminu) zawarta pomiędzy pracodawcą a osobą uprawnioną otrzymującą pomoc, w której określa się kwotę pożyczki, oprocentowanie, okres spłaty, liczbę i wysokość rat, rodzaj zabezpieczenia spłaty itp.

Warunkiem zawarcia umowy pożyczki jest poręczenie jej spłaty przez dwie osoby fizyczne, tj. poręczycieli spełniających poniższe wymagania:

- są zatrudnieni w placówce na czas nieokreślony lub są emerytami lub rencistami objętymi opieką socjalną placówki,
- nie posiadają zobowiązań przeterminowanych wobec funduszu,
- nie posiadają zajęć komorniczych.

W razie braku wpłat kolejnych rat pożyczki pracodawca zobowiązany jest do wszczęcia procedury windykacyjnej – stanowiącej załącznik nr 9 do niniejszego regulaminu.

Każda zmiana warunków umowy pożyczki, takich jak wysokość pożyczki, okres spłaty, liczba rat czy zawieszenie pożyczki, wymaga zgody pożyczkobiorcy oraz pracodawcy, a także akceptacji poręczycieli (poprzez złożenie własnoręcznych podpisów na stosownych aneksach do umów), a także uprzedniego uzgodnienia warunków zmian umowy ze związkami zawodowymi.

### § 21

1. Pożyczka podlega natychmiastowej spłacie wraz z odsetkami w przypadku:

- porzucenia pracy przez pracownika,
- rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w trybie art. 52 kodeksu pracy lub rozwiązania umowy o pracę po uzyskaniu negatywnej oceny pracy.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

2. W pozostałych przypadkach rozwiązania umowy o pracę spłata pożyczki następuje w terminach i ratach określonych w umowie o pożyczkę bądź w porozumieniu stron.

### § 22

Umorzenie całości lub części przyznanej zwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe może być stosowane w szczególności wobec pożyczek udzielonych osobom, które po ich otrzymaniu zmarły, a których rodziny nie są w stanie spłacić pozostałego zadłużenia.

Decyzję o umorzeniu podejmuje pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

Zawieszenie spłaty pożyczki lub zmiana wysokości i liczby poszczególnych rat z jednoczesnym wydłużeniem okresu spłaty może nastąpić jedynie w formie pisemnego aneksu do umowy pożyczki i może dotyczyć jedynie pożyczkobiorców legitymujących się bardzo niskim dochodem na osobę w rodzinie lub ich szczególnie trudnymi warunkami życiowymi. Decyzję o zawieszeniu spłaty oraz o zmianach warunków spłaty pożyczki podejmuje pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

PROCEDURY WINDYKACYJNE				
Lp.	Okres przeterminowania (brak spłaty kolejnych rat pożyczki)	Czynności windykacyjne	Status pożyczki	Inne działania
1.	Brak spłaty jednej całej lub części raty pożyczki	W 14. dniu przeterminowania pracodawca wysyła do pożyczkobiorcy i poręczycieli – listem poleconym – <b>I wezwanie do zapłaty</b>	Pożyczka przeterminowana	Renegocjacja umowy pożyczki w zakresie warunków spłaty pożyczki
2.	<b>Brak spłaty drugiej</b> – kolejnej <b>raty pożyczki</b>	Pracodawca wysyła do pożyczkobiorcy i poręczycieli – listem poleconym – <b>II wezwanie do zapłaty</b> . W przypadku gdy pożyczkobiorca lub poręczyciele wyrazili zgodę na potrącanie należności z tytułu umowy pożyczki bezpośrednio z ich wynagrodzenia za pracę – <b>pracodawca dokonuje potrąceń należnej kwoty z najbliższego wynagrodzenia za pracę. O fakcie tym powiadamia – listem poleconym – pożyczkobiorcę oraz poręczycieli</b>	Pożyczka przeterminowana	

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

3.	<b>Brak spłaty trzeciej</b> – kolejnej <b>raty pożyczki</b>	Pracodawca wysłała do pożyczkobiorcy i poręczycieli – listem poleconym – <b>III wezwanie do zapłaty – pod rygorem wypowiedzenia umowy i postawienia całej pozostałej do spłaty kwoty pożyczki w stan natychmiastowej wymagalności</b>	Pożyczka przeterminowana	
4.	<b>Brak spłaty czwartej</b> – kolejnej <b>raty pożyczki</b>	Po bezskutecznym upływie terminów określonych III wezwaniu do zapłaty <b>dyrektor – w trybie 30-dniowym – wypowiada umowę pożyczki. O fakcie tym powiadamia – listem poleconym – pożyczkobiorcę oraz poręczycieli</b>	Pożyczka w okresie wypowiedzenia	
5.	Brak spłaty zaległych rat pożyczki – po upływie okresu wypowiedzenia wskazanego w zawiadomieniu pożyczkobiorcy i poręczycieli	<b>Pracodawca stawia całą pozostałą do spłaty kwotę pożyczki w stan natychmiastowej wymagalności. O fakcie tym powiadamia – listem poleconym – pożyczkobiorcę oraz poręczycieli</b>	Umowa pożyczki została skutecznie wypowiedziana	Ugoda
6.	Do 14 dni od skutecznego wypowiedzenia umowy pożyczki	Pracodawca kieruje – do pożyczkobiorcy i poręczycieli – ostateczne przedsądowe wezwanie do <b>zapłaty, wskazując 14-dniowy termin</b> do zapłaty pod rygorem skierowania sprawy do postępowania sądowego	Przedsądowe wezwanie do zapłaty	
7.	Po upływie 14 dni od skutecznego dostarczenia przedsądowego wezwania do zapłaty	Po bezskutecznym upływie terminu wskazanego w ostatecznym przedsądowym wezwaniu do zapłaty <b>pracodawca kieruje roszczenie z tytułu niespłaconej pożyczki</b> na drogę postępowania sądowego	Postępowanie sądowe	
8.	Po wyczerpaniu – przez pracodawcę – procedur sądowych i uzyskaniu klauzuli wykonalności wyroku	<b>Postępowanie egzekucyjne</b>	Postępowanie egzekucyjne	

### 10.8. Bony towarowe

Bonów towarowych nie można zakwalifikować jako świadczeń rzeczowych dla pracowników. Świadczeniami rzeczowymi nie są bony, talony i inne znaki uprawniające do ich wymiany na towary i usługi. Jeśli pracodawca dał pracownikowi bon towarowy, to musi doliczyć jego wartość do dochodu pracownika i odprowadzić zaliczkę na podatek dochodowy. Wartość tych bonów należy traktować jako składnik wynagrodzenia pracownika w miesiącu ich otrzymania (zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o PIT). Nie jest też istotne, że bony zostały w całości sfinansowane ze środków ZFŚS, a ich wartość nie przekracza 380 zł, gdyż nawet w takiej sytuacji nie skorzystają ze zwolnienia od podatku.

#### PRZYKŁAD

W regulaminie ZFŚS zamieszczono następujący zapis: z okazji świąt Bożego Narodzenia pracownicy otrzymują bony towarowe o jednakowej wartości 300 zł. Wydatek będzie zakwestionowany w przypadku kontroli PIP, urzędu skarbowego czy ZUS. Brakuje bowiem różnicowania świadczeń ze względu na kryteria przyjęte w ustawie o ZFŚS. Zapisy regulaminu muszą być zgodne z ustawą.

W wyroku z 16 września 2009 r. (sygn. akt I UK 121/09, OSNP 2011/9-10/133) SN, oceniając uprawnienia świadczeń z funduszu w sferze ubezpieczeń społecznych stwierdził, że pomoc z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych musi być uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Jeżeli wszyscy pracownicy otrzymali bony towarowe o jednakowej wartości, to bony te trzeba ocenić jako świadczenie dodatkowe pracodawcy.

Jednocześnie w wyroku tym SN podkreślił, że zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 2 ustawy. Zasada ta stanowi, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu należy uzależnić od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Stąd świadczenia wypłacone przez pracodawcę z jej pominięciem nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne.

Od wartości bonów sfinansowanych w całości ze środków ZFŚS nie nalicza się natomiast składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Muszą być jednak poddane różnicowaniu ze względu na kryteria ZFŚS. Jeśli pracodawca prezentuje bony o jednakowej wartości, to będzie musiał zapłacić od nich składki, tak samo jak od normalnego wynagrodzenia. Nie będzie miało znaczenia, że sfinansowano je z ZFŚS. Stanowisko takie potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 16 września 2009 r. (sygn. akt I UK 121/09).

W uzasadnieniu do tego wyroku czytamy: „Podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zasada ta stanowi, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i mate-

## 10. Wydatkowanie środków funduszu

rialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Stąd świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Innymi słowy pomoc z funduszu może być dokonywana jedynie wówczas, gdy uzależnia się jej przyznawanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Ad casum taka sytuacja nie wystąpiła. Wszyscy pracownicy otrzymali bony towarowe o jednakowej wartości, co spowodowało, iż bony te trzeba ocenić jako świadczenie dodatkowe pracodawcy, a nie świadczenia z funduszu świadczeń socjalnych, ze wszystkimi tego konsekwencjami prawnymi, tak wobec pracowników, jak wobec płatnika składek i jednocześnie pracodawcy, który co prawda administruje funduszem, jednak nie może tego czynić z pominięciem ustawy i przez swoje działania uszczuplać funduszu socjalnego przeznaczonego dla załogi. Skoro ad casum wypłata bonów nie miała charakteru socjalnego, gdyż nie wiązała otrzymania bonów z kryterium socjalnym, to bony należało uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). Nie zachodzi tu przeto wyłączenie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 19 wymienionego rozporządzenia. Wszystkie zatem zarzuty naruszenia prawa materialnego są pozbawione racji”.

### **Odpowiedź eksperta**

***Pracownicy zamiast bonów woleliby wypłatę w gotówce. Czy taka zamiana świadczeń jest możliwa?***

*Można zastąpić przekazanie bonów wypłatą gotówki ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, np. w ramach pomocy świątecznej. Taka zamiana świadczeń będzie korzystniejsza dla pracowników pod względem podatkowym. Wypłata pracownikom gotówki ze środków ZFŚS skorzysta bowiem ze zwolnienia od podatku do wysokości 380 zł w skali roku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT.*

## 10.9. Karty przedpłacone

Istnieje jeszcze możliwość przekazania świadczeń finansowanych z ZFŚS w formie kart przedpłaconych. Karty przedpłacone (nazywane są też kartami podarunkowymi) funkcjonują na innej zasadzie niż karty debetowe, obciążeniowe czy kredytowe. Karta taka jest wydawana bez konieczności posiadania rachunku bankowego – przyporządkowana jest do specjalnego rachunku technicznego, który jest zasilany przed aktywowaniem karty.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Zgodnie z obecnym stanowiskiem organów podatkowych mieszczą się one w kategorii świadczeń pieniężnych wolnych od podatku. Pracownik zamiast bonu otrzymuje od pracodawcy kartę płatniczą, która jest związana ze specjalnym rachunkiem technicznym prowadzonym przez bank. Przed użyciem karty rachunek wymaga zasilenia przez pracodawcę, następnie jest ona przekazywana określoneму pracownikowi jako forma wynagrodzenia.

Pracownicy mogą przy użyciu kart dokonywać dowolnych zakupów w każdym sklepie, który je akceptuje. Za ich pomocą mogą również dokonywać płatności w transakcjach internetowych. Wydanie takiej karty pracownikowi należy traktować jako świadczenie pieniężne. Jeżeli konto karty jest zasilane ze środków ZFŚS pracodawcy, to otrzymane karty są socjalnym świadczeniem pieniężnym, które korzysta ze zwolnienia od podatku dochodowego od osób fizycznych na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT. Limit dla tego zwolnienia wynosi 380 zł w roku podatkowym.



# 11 Finansowanie z ZFŚS zakładowych żłobków i klubów dziecięcych

Działalność żłobków i klubów dziecięcych reguluje ustawa z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3. Zgodnie z art. 7 tej ustawy, opieka w żłobku jest sprawowana nad dziećmi w wieku od ukończenia 20. tygodnia życia. Opieka w klubie dziecięcym jest zaś sprawowana nad dziećmi w wieku od ukończenia 1. roku życia.

## 11.1. Nowelizacje ustawy

Ustawa z 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 237, poz. 1654) wprowadziła z dniem 1 stycznia 2009 r. zmiany do ustawy o ZFŚS, na mocy których pracodawcy zyskali możliwość tworzenia zakładowych żłobków, przedszkoli i innych form wychowania przedszkolnego przy wykorzystaniu na ten cel środków ZFŚS. Wcześniej ze środków funduszu mogły być finansowane jedynie już istniejące placówki. Kolejna nowelizacja ustawy o ZFŚS, wprowadzona przez ustawę z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. nr 45, poz. 235), umożliwiła pracodawcom dokonywanie nowych odpisów na fundusz. Z dniem wejścia w życie ww. ustawy, tj. od 4 kwietnia 2011 r., uległa zmianie definicja działalności socjalnej. Obecnie obejmuje ona również opiekę nad dziećmi w klubach dziecięcych. Ponadto dodano przepis umożliwiający pracodawcy przeznaczenie środków na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego.

### 11.1.1. Zmiana definicji

Ustawa o ZFŚS określa zasady tworzenia przez pracodawców ZFŚS i zasady gospodarowania jego środkami. ZFŚS jest przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z niego, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

Od 4 kwietnia, czyli od wejścia w życie ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, przez działalność socjalną należy rozumieć usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Natomiast przez zakładowe obiekty socjalne należy rozumieć ośrodki wczasowe i kolonijne, domy wypoczynkowe, sanatoria, ogrody działkowe, obiekty sportowo-rekreacyjne, żłobki, kluby dziecięce i przedszkola oraz obiekty służące działalności kulturalnej.

### 11.2. Zwiększenie odpisu na ZFŚS

Wysokość odpisu podstawowego na fundusz na jednego pracownika wynosi w 2012 r. – 1093, 93 zł. Po nowelizacji pracodawca, który przeznaczy kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego z odpisu podstawowego na założenie żłobka lub klubu dziecięcego, będzie mógł zwiększyć o 7,5 proc. odpis podstawowy na fundusz. Warunkiem dokonania zwiększenia jest przeznaczenie przez pracodawcę całości zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego. Wpłacone odpisy na ZFŚS stanowią koszt uzyskania przychodu.

#### **WAŻNE**

Ustawa daje pracodawcy możliwość zwiększenia odpisu podstawowego tylko w przypadku utworzenia zakładowego żłobka lub klubu dziecięcego. Do zwiększenia odpisu podstawowego nie uprawnia więc utworzenie zakładowego przedszkola lub innej formy działalności przedszkolnej, a także dofinansowanie opieki nad dziećmi w placówkach wybranych przez rodziców.

### 11.3. Dofinansowanie dla pracowników

Po zmianach pracownicy, których dzieci uczęszczają do żłobków, klubów dziecięcych lub przedszkoli, mogą ubiegać się o dofinansowanie związanych z tym opłat ze środków ZFŚS.

Nie oznacza to jednak, że każdy pracodawca, u którego funkcjonuje ZFŚS, ma obowiązek utworzenia przyzakładowego żłobka, klubu dziecięcego lub przedszkola czy też dofinansowania czesnego za przedszkole dziecka pracownika. Jest to uprawnienie, z którego pracodawca może, ale nie musi skorzystać. Zasady gospodarowania środkami ZFŚS, w tym przeznaczania ich na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej, określa regulamin funduszu. Treść regulaminu i każdą jego zmianę pracodawca ma obowiązek uzgodnić z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działają związki zawodowe, z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Jeżeli więc pracodawca i związki zawodowe lub przedstawiciel pracowników postanowią skorzystać z możliwości wprowadzonej nowelizacją i rozszerzyć zakres działalności socjalnej o nowe formy pomocy, to konieczne będzie dokonanie odpowiednich zmian w regulaminie funduszu<sup>13</sup>.

Pomoc z ZFŚS powinna być przyznawana według kryterium socjalnego, tj. przy uwzględnieniu sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby ubiegającej się o świadczenie. Wysokość ewentualnych dopłat przyznanych pracownikom, których dzieci przebywają w żłobkach, klubach dziecięcych lub przedszkolach, powinna więc być zróżnicowana i dostosowana do ich indywidualnej sytuacji.

<sup>13</sup> Na podstawie [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

## 11. Finansowanie z ZFŚS zakładowych żłobków i klubów dziecięcych

### 11.4. Korzyści dla pracodawców

W ramach prowadzonej działalności socjalnej pracodawcy mogą tworzyć zakładowe żłobki, kluby dziecięce, przedszkola oraz inne formy wychowania przedszkolnego, a także dopłacać do czesnego dzieci uczęszczających do placówki wybranej przez pracowników rodziców. Mogą tak robić, o ile przewiduje to regulamin ZFŚS. To właśnie w nim określone są zasady gospodarowania środkami ZFŚS, w tym przeznaczania ich na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej.

### 11.5. Regulamin a finansowanie żłobków

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zasady przeznaczania jego środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej w danym zakładzie powinien określać regulamin ZFŚS. Działalność żłobków może być finansowana z funduszu socjalnego, ale trzeba wcześniej odpowiednio dostosować regulamin tego funduszu. Należy wprowadzić stosowne postanowienia regulaminowe w sprawie dofinansowania opłat za umieszczenie dziecka w przedszkolu lub w żłobku. Brak takich zapisów w sprawie dofinansowywania opłat za umieszczenie dziecka w żłobku lub przedszkolu, w tym wysokości tego dofinansowania oraz kryteriów jego przyznawania, opierających się na sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, uniemożliwia osobie uprawnionej do korzystania z ZFŚS o ubieganie się o wsparcie.

#### **Fragment regulaminu**

„(...)

§ 2. Działalność socjalna z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych obejmuje:

- współfinansowanie różnych form wypoczynku,
- współfinansowanie usług kulturalno-oświatowych i sportowo-rekreacyjnych,
- współfinansowanie opłat za pobyt dzieci osób uprawnionych w żłobku, klubie dziecięcym i przedszkolu lub innej placówce wychowania przedszkolnego,
- udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej,
- udzielanie zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe,

(...)

§ 3. Dofinansowanie opłat za pobyt dzieci osób uprawnionych w żłobku, klubie dziecięcym, przedszkolu lub innej placówce wychowania przedszkolnego przysługuje w wysokości:

- 40 proc. opłat łącznych, jeśli dochód na jednego członka rodziny jest niższy niż połowa minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym,
- 30 proc. opłat łącznych, jeśli dochód na jednego członka rodziny wynosi co najmniej połowę minimalnego wynagrodzenia, ale jest niższy niż równowartość minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym,

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

- 25 proc. opłat łącznych, jeśli dochód na jednego członka rodziny wynosi co najmniej równowartość minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym, ale jest niższy niż 150 proc. tego wynagrodzenia.

Wpłaty do dofinansowania dokonuje się w każdym miesiącu kalendarzowym, po przedłożeniu do wglądu potwierdzenia wpłaty na rzecz placówki i na podstawie kwoty wskazanej w tym potwierdzeniu.

(...)”.

Pracodawca powinien wprowadzić do regulaminu działalności socjalnej – przez jego zmianę – postanowienia pozwalające na:

- założenie zakładowego żłobka na koszt ZFŚS,
- wpisanie tej placówki do katalogu zakładowych obiektów socjalnych,
- podwyższenie środków ZFŚS z tytułu powołania wskazanej placówki,
- pokrywanie części kosztów funkcjonowania żłobka,
- przyznawanie rodzicom wychowanków żłobka z ZFŚS dotacji z tytułu pobytu i wyżywienia dzieci w żłobku.

Treść regulaminu i każdą jego zmianę pracodawca ma obowiązek uzgodnić z zakładową organizacją związkową, a jeśli u pracodawcy nie działają związki zawodowe, z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Jeśli u pracodawcy funkcjonuje kilka związków zawodowych, konieczna jest zgoda wszystkich bądź przynajmniej reprezentatywnych w rozumieniu art. 241<sup>25</sup> kodeksu pracy. Jeśli związki nie zajmą wspólnego stanowiska w ciągu 30 dni od przedstawienia im propozycji przez pracodawcę, to może on samodzielnie podjąć decyzję po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk każdej z organizacji związkowych.

Zmieniony regulamin socjalny staje się wiążący po 2 tygodniach od publicznego rozpowszechnienia zmian wśród załogi w sposób zwyczajowo przyjęty w przedsiębiorstwie, może to być zrobione przez ogłoszenie na tablicy, pozostawienie do publicznego wglądu w dziale kadr, oznajmienie przez firmowy radiowęzeł lub intranet czy doręczenie pracownikom pisma w tej sprawie.

Należy także pamiętać, że ustalając reguły dofinansowania opłat za pobyt dzieci pracowników w przedszkolu, żłobku czy klubie dziecięcym, pracodawca jest zobowiązany uwzględnić sytuację życiową, rodzinną i materialną danego pracownika. Może przy tym w regulaminie zobowiązać osoby uprawnione do pomocy z ZFŚS do złożenia zaświadczeń o zarobkach uzyskiwanych u innego pracodawcy. Ponadto pracodawca może także badać sytuację majątkową pozostałych członków rodziny, którzy prowadzą wspólne gospodarstwo domowe z jego pracownikiem.

### † WAŻNE

† W regulaminie można zapisać, że w przypadku ubiegania się o dofinansowanie do żłobka lub przedszkola do wniosku dołącza się zaświadczenie ze żłobka lub przedszkola, do którego dziecko uczęszcza. Świadczenie przyznawane jest na dziecko tylko raz w roku.

## 11. Finansowanie z ZFŚS zakładowych żłobków i klubów dziecięcych

Do zadań żłobka i klubu dziecięcego należy w szczególności: zapewnienie dziecku opieki w warunkach bytowych zbliżonych do warunków domowych, zagwarantowanie dziecku właściwej opieki pielęgnacyjnej oraz edukacyjnej przez prowadzenie zajęć zabawowych z elementami edukacji, z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb dziecka, prowadzenie zajęć opiekuńczo-wychowawczych i edukacyjnych, uwzględniających rozwój psychomotoryczny dziecka, właściwych do jego wieku.

### 11.6. Zwolnienie podatkowe

Odpisy i zwiększenia odpisów na ZFŚS są kosztami uzyskania przychodów pracodawcy, jeżeli środki pieniężne stanowiące równowartość tych odpisów i zwiększeń zostały faktycznie wpłacone na rachunek ZFŚS.

Przedmiotowa ustawa wprowadziła również zmiany w ustawie o PIT. Świadczenia otrzymane z ZFŚS związane z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach lub klubach dziecięcych nie podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Od świadczeń socjalnych finansowanych z ZFŚS nie są odprowadzane również składki na ubezpieczenia społeczne.

### 11.7. Inwestycje na placówkę opieki

Środki funduszu można zainwestować w utworzenie zakładowej placówki opieki nad dzieckiem, a więc przeznaczyć np. na zakup budynku na ten cel, budowę obiektu, dzierżawę bądź najem odpowiedniego budynku lub pomieszczenia, a także można adaptować i zmodernizować niewykorzystane pomieszczenia zakładowe, nadające się na taką placówkę. Należy pamiętać, że wydatki związane z funkcjonowaniem tych obiektów po utworzeniu, zwłaszcza koszty amortyzacji, wydatki na bieżącą działalność, tzn. opłaty za prąd, gaz, wynagrodzenia i składniki wynagrodzenia płacone za pracowników zatrudnionych w tych placówkach, nie mogą być finansowane z ZFŚS, ale bezpośrednio przez pracodawcę i wchodzi w koszty działalności pracodawcy<sup>14</sup>.

Pracodawca, który zdecyduje się na założenie żłobka lub dziecięcego klubu dla dzieci pracowników, będzie mógł na ten cel zwiększyć odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz zaliczyć wydatki jego założenia do kosztów uzyskania przychodu. Żłobek będzie musiał spełniać określone w przepisach standardy lokalowe i sanitarne. Będzie też podlegał wpisaniu do rejestru prowadzonego przez gminę.

Zgodnie z obowiązującym prawem żłobki nie muszą spełniać już takich samych standardów jak zakłady opieki zdrowotnej, to nie tylko ułatwiło ich zakładanie, ale również pozwala zmniejszyć koszty ich prowadzenia. Z tych ułatwień skorzystają również firmy, które chcą założyć przyzakładowy żłobek. Dodatkowo będą mogły do założenia

<sup>14</sup> Niedziński T., *ZFŚS*, s. 19 C.H. Beck, Warszawa 2011 r.

żłobka oraz klubu dziecięcego wykorzystać środki gromadzone w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS).

### 11.8. Dla kogo żłobek

Żłobek może przyjmować dzieci, które ukończyły 20 tygodni życia. Podopiecznym należy zapewnić opiekę w warunkach bytowych zbliżonych do domowych, właściwą pielęgnację oraz edukację polegającą na zabawie z elementami nauki z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb wychowanka, a także zajęcia opiekuńczo-wychowawcze i edukacyjne, które uwzględniają rozwój psychomotoryczny właściwy do wieku dzieci (art. 7 i 10 ustawy żłobkowej).

Obecnie utworzenie żłobka jest łatwiejsze, ponieważ:

- żłobek nie musi już posiadać statusu zakładu opieki zdrowotnej,
- złagodzone prawne, organizacyjne i techniczne warunki jego zakładania,
- umożliwiono podwyższenie środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS) przez firmę zakładającą żłobek oraz dofinansowanie jego działalności ze środków tego funduszu,
- wprowadzono zwolnienie podatkowe dla świadczeń z ZFŚS, które otrzymują rodzice dzieci z tytułu pobytu dziecka w zakładowym żłobku.

#### 11.8.1. Organizacyjne, techniczne i sanitarne aspekty utworzenia żłobka

Pierwszym wymogiem, jaki musi spełnić osoba/podmiot planująca założenie żłobka lub klubu dziecięcego, jest posiadanie odpowiedniego lokalu. Standardy lokalu są szczegółowo określone w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z 25 marca 2011 r. w sprawie wymagań lokalowych i sanitarnych dotyczących żłobków i klubów dziecięcych (Dz.U. nr 69, poz. 367).

Pracodawca chcący zorganizować u siebie żłobek musi przede wszystkim posiadać lokal zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pobytu dzieci, potwierdzone pozytywnymi opiniami: komendanta powiatowego/miejskiego Państwowej Straży Pożarnej, właściwego inspektora sanitarnego.

Warunki lokalowe, organizacyjne i techniczne dokładnie precyzuje obowiązujące od 4 kwietnia 2011 r. rozporządzenie w sprawie wymagań lokalowych i sanitarnych dotyczących żłobków i klubów dziecięcych. Zgodnie z jego przepisami lokal, w którym ma być prowadzony żłobek lub klub dziecięcy, znajduje się w budynku lub jego części spełniających wymagania określone w przepisach techniczno-budowlanych oraz przepisach o ochronie przeciwpożarowej dla kategorii zagrożenia ludzi ZL II lub wymagania uzgodnione z właściwym miejscowo komendantem wojewódzkim Państwowej Straży Pożarnej, w trybie określonym w tych przepisach.

Dopuszcza się prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego w lokalu znajdującym się w budynku lub jego części, innych niż określone, jeżeli lokal:

- 1) jest przeznaczony dla nie więcej niż 15 dzieci,

## 11. Finansowanie z ZFŚS zakładowych żłobków i klubów dziecięcych

2) znajduje się na parterze budynku wykonanego z elementów nierozprzestrzeniających ognia,

3) posiada co najmniej dwa wyjścia na zewnątrz, przy czym jednym z nich są drzwi wyjściowe z lokalu, a drugim inne drzwi lub okno umożliwiające bezpośrednie wyjście na przestrzeń otwartą,

4) został wyposażony w:

a) trudnozapalne wykładziny podłogowe i inne stałe elementy wyposażenia i wystroju wnętrza,

b) gaśnicę proszkową ABC o zawartości co najmniej 4 kg środka gaśniczego.

Strefa pożarowa, w której znajduje się lokal, o którym mowa w ust. 2, jest strefą pożarową zakwalifikowaną do kategorii zagrożenia ludzi ZL, określoną w przepisach techniczno-budowlanych, zlokalizowaną w budynku innym niż tymczasowy.

W jednej strefie pożarowej może znajdować się jeden taki lokal.

Lokal, w którym ma być prowadzony żłobek lub klub dziecięcy, oraz jego wyposażenie muszą spełniać następujące warunki:

1) powierzchnia pomieszczenia przeznaczanego na zbiorowy pobyt od 3 do 5 dzieci wynosi co najmniej 16 mkw.; w przypadku liczby dzieci większej niż 5, powierzchnia ulega odpowiedniemu zwiększeniu na każde kolejne dziecko, z tym że:

a) powierzchnia przypadająca na każde kolejne dziecko wynosi co najmniej 2 mkw., jeżeli czas pobytu dziecka nie przekracza 5 godzin dziennie,

b) powierzchnia przypadająca na każde kolejne dziecko wynosi co najmniej 2,5 mkw., jeżeli czas pobytu dziecka przekracza 5 godzin dziennie;

2) wysokość pomieszczeń przeznaczonych na pobyt dzieci wynosi co najmniej 2,5 m;

3) jest zapewnione utrzymanie czystości i porządku w lokalu, pomieszczenia są utrzymywane w odpowiednim stanie oraz są przeprowadzane ich okresowe remonty i konserwacje;

4) w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych:

a) podłoga i ściany są wykonane tak, aby było możliwe łatwe utrzymanie czystości w tych pomieszczeniach,

b) ściany do wysokości co najmniej 2 m są pokryte materiałami zmywalnymi, nieniszlakliwymi i odpornymi na działanie wilgoci oraz materiałami nietoksycznymi i odpornymi na działanie środków dezynfekcyjnych;

5) pościel i leżaki są wyraźnie oznakowane, przypisane do konkretnego dziecka i odpowiednio przechowywane, tak aby zapobiec przenoszeniu się zakażeń;

6) w pomieszczeniach przeznaczonych na pobyt dzieci, na grzejnikach centralnego ogrzewania są umieszczone osłony ochraniające przed bezpośrednim kontaktem z elementem grzejnym;

7) w pomieszczeniach jest zapewniona temperatura co najmniej 20 st. C;

8) jest zapewniony dostęp do miski ustępowej oraz urządzeń sanitarnych z ciepłą bieżącą wodą, takich jak: umywalka, brodzik z natryskiem lub inne urządzenia do utrzymania higieny osobistej dzieci, z tym że w urządzeniach sanitarnych jest zapewniona centralna regulacja mieszania ciepłej wody;

9) jest zapewnione stanowisko do przewijania dzieci;

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

10) jest zapewnione miejsce do przechowywania sprzętu i środków utrzymania czystości, zabezpieczone przed dostępem dzieci;

11) jest zapewnione miejsce do przechowywania odzieży wierzchniej;

12) meble są dostosowane do wymagań ergonomii;

13) wyposażenie posiada atesty lub certyfikaty;

14) zabawki spełniają wymagania bezpieczeństwa i higieny oraz posiadają oznakowanie CE;

15) jest zapewniona możliwość otwierania w pomieszczeniu co najmniej 50% powierzchni okien;

16) w pomieszczeniach jest zapewnione oświetlenie o parametrach zgodnych z Polską Normą;

17) apteczki w lokalu są wyposażone w podstawowe środki opatrunkowe.

W żłobku i klubie dziecięcym, do którego uczęszcza dziecko karmione mlekiem matki, zapewnia się warunki do jego przechowywania i podawania.

W lokalu, w którym ma być prowadzony żłobek lub klub dziecięcy, zapewnia się w miarę możliwości bezpośrednio wyjście na teren otwarty wyposażony w urządzenia do zabaw, niedostępny dla osób postronnych.

Niemowlętom zapewnia się w miarę możliwości leżakowanie na werandzie lub tarasie.

### 11.8.2. Rejestracja żłobka

Żłobek działa zgodnie ze statutem nadanym przez pracodawcę (art. 11 ustawy żłobkowej). W statucie należy określić w szczególności:

- nazwę żłobka i miejsce jego prowadzenia,
- cele placówki, zadania i sposób ich realizacji z uwzględnieniem: wspomagania indywidualnego rozwoju dziecka i rodziny w jego wychowaniu oraz ewentualnej niepełnosprawności wychowanka,
- warunki przyjmowania dzieci (terminy, procedura, wysokość opłat, maksymalna liczba wychowanków, podopiecznych – czy będą to wyłącznie dzieci pracowników, czy dzieci byłych pracowników – emerytów i rencistów bądź na przykład dzieci z zewnątrz),
- zasady ustalania opłat za pobyt i wyżywienie w razie nieobecności dziecka.

Organizację wewnętrzną żłobka – w tym godziny jego otwarcia – ustala dyrektor w regulaminie organizacyjnym, biorąc pod uwagę opinie rodziców. Trzeba przy tym pamiętać o narzuconym przez ustawę żłobkową obowiązku zapewniania przez żłobek opieki nad dzieckiem w wymiarze do 10 godzin dziennie. Godziny otwarcia można wydłużyć ponad 10 godzin w szczególnie uzasadnionych przypadkach, na wniosek rodzica i za dodatkową opłatą.

Wpisanie placówki opieki do gminnego rejestru wymaga zapewnienia przez nią odpowiednich standardów lokalowych i sanitarnych oraz wniesienia opłaty.

Podmioty, które chcą prowadzić działalność gospodarczą polegającą na opiece nad dziećmi, muszą pamiętać, że jest ona regulowana i wymaga uzyskania wpisu do rejestru żłob-



## II. Finansowanie z ZFŚS zakładowych żłobków i klubów dziecięcych

ków i klubów dziecięcych. Prowadzi go wójt, burmistrz lub prezydent miasta. Aby to zrobić, osoby fizyczne, prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej mają obowiązek spełnić wiele wymagań, które stawia im ustawa żłobkowa, oraz zgromadzić wskazaną w niej dokumentację. Musi być ona dołączona do wniosku składanego do wydziału urzędu miasta lub gminy odpowiadającego za prowadzenie rejestru.

Pracodawca planujący założyć żłobek składa wniosek do wójta/burmistrza/prezydenta miasta o wpis do rejestru. Za dokonanie wpisu należy uiścić opłatę, której wysokość uchwała rada gminy, w wysokości nie wyższej niż 50 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przepisy ustawy żłobkowej nie określają jego wzoru, ale wiele samorządów opracowało takie druki i udostępnia je zainteresowanym. Można je np. pobrać ze strony internetowej lub otrzymać w siedzibie urzędu.

Do wniosku o wpis pracodawca musi dołączyć:

- właściwy wyciąg z rejestru publicznego potwierdzający jego status (np. z Krajowego Rejestru Sądowego, z gminnej ewidencji działalności gospodarczej),
- oświadczenia o numerach REGON i NIP,
- oświadczenie o spełnianiu wymienionych warunków lokalowych,
- jeśli jest osobą fizyczną – oświadczenie o niekaralności.

Oprócz tego przedstawia do wglądu:

- dokument o tytule prawnym do lokalu przeznaczonego na żłobek,
- osoba fizyczna – dowód osobisty lub inny dokument potwierdzający tożsamość,
- dowód poniesienia opłaty za wpis do rejestru.

Po złożeniu tych dokumentów wójt, burmistrz lub prezydent miasta, a w zasadzie upoważnieni przez niego urzędnicy, dokonują wizytacji lokalu. Ma to służyć sprawdzeniu, czy placówka zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki wychowania oraz opieki nad dziećmi, zgodne z ustawą żłobkową i wspomnianym wyżej rozporządzeniem. Od wyniku kontroli będzie bowiem uzależnione podjęcie decyzji o zarejestrowaniu placówki.

Jak wyjaśnia resort pracy, w przypadku powzięcia jakichkolwiek wątpliwości wizytujący żłobek mogą wymagać okazania dodatkowych dokumentów, np. zgód wydanych przez nadzór budowlany, sanepid czy straż pożarną.

Jeśli kontrola zakończy się pozytywnie, gmina wydaje decyzję o wpisie do rejestru żłobków i klubów dziecięcych. Informacja o jej udzieleniu jest udostępniana na stronie biuletynu informacji publicznej urzędu i zawiera podstawowe dane adresowe placówki, jej nazwę, podmiot prowadzący oraz numery NIP i REGON.

Z kolei prowadzący żłobek lub klub dziecięcy jako potwierdzenie uzyskania wpisu otrzymuje odpowiednie zaświadczenie. Jego wzór, podobnie jak wzór wniosku o zarejestrowanie, też nie jest określony w ustawie żłobkowej, więc gmina także i w tym przypadku powinna opracować swój druk.

Przepisy wskazują natomiast na niezbędne elementy, jakie muszą być w nim zawarte. Zaświadczenie ma zawierać informacje o nazwie organu, który dokonał wpisu do rejestru, datę i numer wpisu, formę organizacyjną opieki, w tym jej nazwę, imię i nazwisko lub nazwę podmiotu prowadzącego, a także miejsce prowadzenia placówki. Wydanie takiego dokumentu jest bezpłatne.

Ustawa żłobkowa przewiduje też sytuacje, gdy gmina odmówi wpisania żłobka lub klubu dziecięcego do swojego rejestru. Nastąpi to, jeżeli podmiot prowadzący nie spełnia warunków wymaganych do utworzenia i prowadzenia tego typu placówki, np. nie posiada wszystkich wymaganych dokumentów lub zostało wobec niego wydane prawomocne orzeczenie, zakazujące przedsiębiorcy wykonywania działalności gospodarczej objętej wpisem.

### 11.8.3. Personel żłobka

Po załatwieniu formalności rejestracyjnych pracodawca może przystąpić do kompletowania personelu żłobka, na który składają się: dyrektor jako osoba zarządzająca, opiekunowie dzieci, pielęgniarka lub położna oraz ewentualnie wolontariusze. Z zasady w żłobku wolno zatrudnić osobę, która:

- daje rękojmię należytego sprawowania opieki nad dziećmi,
- nie jest i nie była pozbawiona władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie została jej zawieszona ani ograniczona,
- wypełnia obowiązek alimentacyjny nałożony na nią na mocy tytułu wykonawczego pochodzącego lub zatwierdzonego przez sąd,
- nie została skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne.

Dyrektor żłobka musi mieć wyższe wykształcenie (jakikolwiek) i co najmniej 3-letnie doświadczenie w pracy z dziećmi lub co najmniej średnie wykształcenie (jakikolwiek) i 5 lat doświadczenia w pracy z dziećmi (art. 13 ustawy żłobkowej).

Jeden opiekun dziecięcy może się zajmować maksymalnie ośmiorgiem dzieci, a gdy w grupie danego opiekuna jest choć jedno dziecko niepełnosprawne, wymagające szczególnej opieki lub do 1. roku życia, wtedy pod opieką opiekuna może być maksymalnie pięcioro dzieci.

Kandydat na opiekuna musi spełniać łącznie następujące kryteria:

- posiadać kwalifikacje pielęgniarki, położnej, opiekunki dziecięcej, nauczyciela wychowania przedszkolnego, nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej lub pedagoga opiekuńczo-wychowawczego,
- legitymować się co najmniej średnim wykształceniem oraz:
  - minimum 2-letnim doświadczeniem w pracy z dziećmi do lat 3 (gdy w ciągu 6 miesięcy przed podjęciem zatrudnienia w żłobku jako opiekun nie pracował z dziećmi do lat 3, musi przejść przynajmniej 80-godzinne szkolenie aktualizujące oraz uzupełniające wiedzę i umiejętności), albo
  - co najmniej 280-godzinny szkoleniem pod kierunkiem opiekuna ze sprawowania opieki nad dzieckiem przed podjęciem pracy w tym charakterze, w tym co najmniej 80 godzinami praktyki.

W żłobku, do którego uczęszcza więcej niż 20 wychowanków, trzeba zaangażować przynajmniej jedną pielęgniarkę bądź położną (art. 15 ust. 3 ustawy żłobkowej). Przedstawicielki tych zawodów muszą się legitymować przynajmniej średnim wykształceniem medycznym i rocznym stażem w zawodzie.

Do pomocy w opiece nad dziećmi żłobki mogą się wspomagać wolontariuszami, którzy odbyli 40-godzinne szkolenie. Przechodzenie kursu nie jest konieczne, jeśli

## 11. Finansowanie z ZFŚS zakładowych żłobków i klubów dziecięcych

wolontariusz posiada kwalifikacje stawiane opiekunowi dziecka (art. 17 ustawy żłobkowej).

Zakres szkoleń wymaganych od poszczególnych pracowników żłobka został sprecyzowany w obowiązującym od 4 kwietnia 2011 r. rozporządzeniu w sprawie zakresu programów szkoleń dla opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym, wolontariusza oraz dziennego opiekuna. Osoba zatrudniona w zakładowym żłobku ze średnim wykształceniem i 2-letnim doświadczeniem w pracy z dziećmi, która bezpośrednio przed podjęciem tego zajęcia nie pracowała przez pół roku z dziećmi, ma obowiązek odbycia 80-godzinnego szkolenia. Ustawa żłobkowa ani rozporządzenie w sprawie zakresu programów szkoleń dla opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym, wolontariusza oraz dziennego opiekuna nie wskazuje, na jakich zasadach i przy jakim zaangażowaniu pracodawcy taka osoba je przechodzi. Dlatego stosujemy tu ogólne przepisy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych zatrudnionych określone w art. 103<sup>1</sup>-103<sup>6</sup> k.p. Oznacza to, że pracodawca może wysłać taką osobę na ww. szkolenie z własnej inicjatywy bądź za jej zgodą oraz pokryć koszty nauki.

### 11.8.4. Zwiększenie środków funduszu socjalnego

Pracodawca ma prawo przeznaczyć środki ZFŚS na utworzenie zakładowego żłobka (art. 1 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych), a więc m.in. na:

- opłatę rejestracyjną,
- remont pomieszczeń i ich dostosowanie do potrzeb dzieci,
- zakup zabawek, sprzętu i innego niezbędnego wyposażenia żłobka.

Po założeniu żłobka pracodawcy wolno zwiększyć środki ZFŚS za każdą zatrudnioną osobę o 7,5 proc. odpisów socjalnych (art. 5 ust. 5a ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Podwyższenia pracodawca może dokonać, pod warunkiem że:

- na założenie placówki przeznaczył kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego z odpisu podstawowego,
- całą kwotę zwiększenia wyda na prowadzenie żłobka.

Zwiększenie ZFŚS przysługujące z tytułu utworzenia żłobka nalicza się w jednakowej wysokości na każdą zatrudnioną osobę (nieprzeliczoną na pełne etaty). Nie mają przy tym znaczenia warunki zatrudnienia ani stopień niepełnosprawności pracownika.

### 11.8.5. Dofinansowanie działalności żłobka

Żłobki należą do zakładowych obiektów socjalnych. Oznacza to, że pracodawca może ze środków ZFŚS pokrywać tylko część kosztów funkcjonowania żłobka, ale nie wszystkie, np. może postanowić, że będzie regulował rachunki żłobka za media albo wydatki na zakup żywienia dla dzieci. Zasady przeznaczania środków ZFŚS na te cele oraz pulę tych funduszy należy oczywiście sprecyzować w regulaminie działalności socjalnej.

Resztę funduszy na utworzenie żłobka mają zatem stanowić opłaty pobierane od rodziców dzieci za ich pobyt w placówce i za wyżywienie. Wysokość tych opłat i zasady

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

kalkulacji określa pracodawca w statucie żłobka, a konkretyzacja następuje w umowie między żłobkiem a rodzicami. Nie ma też przeszkód, aby pracodawca wspierał żłobek ze środków obrotowych zakładu.

Działalność socjalna to m.in. usługi świadczone przez pracodawcę na rzecz opieki nad dziećmi w żłobku. Uprawnionymi do korzystania z funduszu są natomiast:

- pracownicy i ich rodziny,
- emeryci i renciści – byli pracownicy zakładu,
- inne osoby, którym takie uprawnienie zostało nadane w regulaminie ZFŚS (art. 2 pkt 1 i 5 ustawy o ZFŚS).

Jeśli więc pracodawca przyzna prawo do ubiegania się o wsparcie socjalne innym osobom, np. zleceniobiorcom, to ci mogą starać się o umieszczenie swoich dzieci w zakładowym żłobku na równi z pozostałymi uprawnionymi.

### 11.8.6. Dopłaty do opłat za żłobek

Pracodawca może udzielać świadczeń w formie dofinansowania opłat za pobyt i wyżywienie dzieci w żłobku osobom uprawnionym do korzystania z ZFŚS. Opłaty należy zróżnicować na podstawie kryteriów socjalnych. Najczęściej stosowanym przez firmy kryterium socjalnym jest dochód przypadający na członka rodziny osoby uprawnionej. Ponadto wysokość dopłaty żłobkowej można uzależniać od:

- liczby dzieci pozostających na utrzymaniu uprawnionego,
- trudnego położenia rodziny (patologia, ciężka choroba),
- przyczyn losowych (pożar, powódź itd.).

# 12 Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych i komisji socjalnych

Pojęciem „zasady gospodarowania” art. 1 ust. 1 ustawy o ZFŚS określa tryb podejmowania decyzji w kwestii wydatkowania środków i sposób ich gromadzenia oraz przechowywania. Nie określa natomiast sposobu wydatkowania środków – patrz wyrok WSA w Warszawie z 11 października 2004 r., sygn. akt III S.A. 2275/03, niepubl.)<sup>15</sup>. Warto poznać uzasadnienie do tego wyroku. Zgodnie z nim: „(...) Użyte w przepisie sformułowanie »zasady gospodarowania« zważywszy na treść pozostałych przepisów ustawy prowadzi do wniosku, że tym pojęciem ustawa określa tryb podejmowania decyzji w kwestii wydatkowania środków (ustalenie przeznaczenia, konsultacji ze związkami zawodowymi) ich gromadzenia oraz sposób przechowywania (na odrębnym rachunku, ale nie określa sposobu wydatkowania). Żaden z przepisów do tego się nie odnosi.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się ze środków należących do pracodawcy lub w większości należących do pracodawcy, a jego utworzenie niczego nie zmienia w sferze własności. Środki znajdujące się na tym rachunku, nawet jeśli pochodzą ze wskazanych w art. 7 ust. 1 pkt 2 darowizn, stają się, jak cały fundusz, własnością pracodawcy. Jego ograniczenia wynikają tylko z możliwości wydatkowania środków na określone w ustawie cele.

(...) Wskazana w art. 10 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych funkcja pracodawcy jako administratora funduszu także musi być analizowana w odniesieniu do przepisów ustawy. Ustawa nakłada na pracodawcę szczególne obowiązki związane z koniecznością obsługi funduszu oraz uniemożliwia samodzielne podejmowanie decyzji, które muszą mieć oparcie w regulaminie, a często być konsultowane ze związkami zawodowymi. Natomiast nie zwalnia go z zachowania stosownego trybu wydawania środków. Skoro bowiem zakładowy fundusz socjalny, mimo odrębności, nadal stanowi część środków publicznych, jakimi gospodarzy jednostka budżetowa, to nadal odpowiedzialność za wskazaną w art. 28a ust. 1 ustawy o finansach całość gospodarki finansowej, w tym za wykonywanie określonych ustawą obowiązków w zakresie kontroli finansowej, spoczywa na kierowniku tej jednostki”.

## 12.1. Rola pracodawcy

Zgodnie z art. 10 ustawy o ZFŚS administratorem środków funduszu świadczeń socjalnych jest pracodawca i jego obowiązki w tym zakresie polegają na:

- dopilnowaniu, aby ZFŚS w każdym roku kalendarzowym był utworzony (jeśli będzie istniał taki obowiązek zgodnie z ustawą o ZFŚS),

<sup>15</sup> Niedziński T., *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych*. C. H. Beck, Warszawa 2011 r. s. 18

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

- ustaleniu regulaminu korzystania z ZFŚS (w uzgodnieniu z przedstawicielami pracowników),
- terminowym przekazaniu środków na rachunek bankowy ZFŚS zgodnie z przepisami ustawy o ZFŚS,
- zapewnieniu obsługi techniczno-organizacyjnej,
- przyznawaniu ulgowych świadczeń i dopłat z ZFŚS, a także kontrolowaniu, czy środki ZFŚS są wykorzystane zgodnie z przepisami ustawy i postanowieniami regulaminu,
- organizowaniu świadczenia usług socjalnych na rzecz osób uprawnionych.

### 12.1.1. Administrowanie funduszem

Środkami funduszu administruje pracodawca i gromadzi je na odrębnym rachunku bankowym w myśl art. 10 i art. 12 ustawy o ZFŚS. Polega to na dokonaniu podziału środków finansowych na poszczególne rodzaje działalności socjalnej oraz – w ramach tak rozdysponowanych kwot – na przyznawaniu świadczeń z funduszu poszczególnym osobom uprawnionym. Od momentu znalezienia się środków ZFŚS na rachunku pracodawca nie może nimi swobodnie dysponować, tzn. nie może przeznaczać ich na inne cele niż działalność socjalna zdefiniowana w art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS.

Pracodawca ma też obowiązek zapewnienia techniczno-organizacyjnej obsługi funkcjonowania funduszu w zakładzie pracy. Przykładowo obsługę zadań socjalnych może wykonywać dział socjalny. Do jego obowiązków, zgodnie z regulaminem organizacyjnym może należeć: m.in.:

- prowadzenie kartotek imiennych osób uprawnionych do pomocy socjalnej,
- rejestrowanie udzielonych świadczeń,
- organizowanie imprez socjalnych,
- udzielanie informacji,
- wydawanie wymaganych formularzy wniosków o pomoc socjalną,
- przyjmowanie pisemnych wniosków,
- obsługiwanie komisji socjalnej,
- prowadzenie kolportażu biletów na imprezy kulturalne i rozrywkowe,
- przedkładanie zaopiniowanych wniosków do akceptacji oraz nadawanie biegu podjętym decyzjom.

#### **Fragment regulaminu szkoły**

1. Zakładowym funduszem świadczeń socjalnych administruje dyrektor szkoły.
2. Osobą odpowiedzialną za prowadzenie dokumentacji ZFŚS jest sekretarz Zespołu Szkół, do którego obowiązków w tym zakresie należy:
  - opracowanie zakwalifikowanych wniosków oraz przygotowywanie dokumentacji niezbędnej do wypłaty przyznanego świadczenia,
  - dbałość o kompletność dokumentacji ZFŚS i odpowiednie jej zabezpieczenie,
  - zgłaszanie uwag dotyczących braków w dokumentacji komisji socjalnej, a w przypadku nieuzupełnienia tych braków dyrektorowi szkoły.
3. Obsługą finansową ZFŚS zajmuje się dział księgowo-płacowy szkoły.

## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

Do obowiązków pracodawcy należy określenie (w porozumieniu ze związkami) zasad i kryteriów przyznawania świadczeń z funduszu osobom uprawnionym. Zasady administrowania funduszem oraz instrukcja obiegu dokumentów powinny zostać zamieszczone w regulaminie ZFŚS i w regulaminie organizacyjnym jednostki.

W orzecznictwie sądów administracyjnych można odnaleźć wyjaśnienia dotyczące zakresu czynności i roli pracodawcy w przypadku wykonywania przez niego obowiązków nałożonych przez ustawę o ZFŚS.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w wyroku z 7 maja 2010 r., sygn. akt podzielając stanowisko zawarte w wyroku NSA z 2 września 2008 r., sygn. akt i w wyroku WSA z 18 września 2009 r., sygn. akt stwierdził, że „administrowanie przez pracodawcę środkami funduszu socjalnego oznacza wykonywanie obowiązków i uprawnień określonych dla pracodawcy w ustawie o ZFŚS, a w szczególności: zapewnienie obsługi technicznej, kadrowej i finansowej niezbędnej do funkcjonowania funduszu w zakładzie oraz odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów ustawy o ZFŚS. Administrowanie nie jest tożsame z wyłącznym dysponowaniem. ZFŚS jest funduszem specjalnym, co oznacza, że pracodawca jest administratorem funduszu i nie może dowolnie dysponować środkami socjalnymi, które są prawnie rachunkowo wyodrębnione z innych jego środków finansowych. Właścicielem środków zgromadzonych na rachunku funduszu jest ZFŚS, a nie zakład pracy”.

Aby ZFŚS działał prawidłowo, powinny być podjęte następujące działania:

- należy opracować – jasne dla wszystkich osób uprawnionych – reguły ubiegania się o świadczenia socjalne,
- na podstawie planowanej przeciętnej liczby zatrudnionych oszacować wielkość środków ZFŚS,
- poznać sytuację dochodową, życiową i zdrowotną osób uprawnionych,
- ustalić, na jakie cele pracownicy chcieliby przeznaczyć środki ZFŚS,
- sporządzić plan finansowy,
- utworzyć rezerwę na nieprzewidziane wydatki,
- przy wydatkowaniu środków stosować i przestrzegać kryteriów wynikających z ustawy o ZFŚS.

### **Fragment regulaminu gminy**

1. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, zwany dalej „ZFŚS” tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczonego w sposób określony w przepisie wymienionym w § 1 ust. 1 pkt 4 niniejszego regulaminu.

2. Środki ZFŚS gromadzone są na odrębnym rachunku bankowym, niewykorzystane w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny.

3. Podstawę gospodarowania środkami ZFŚS stanowi roczny plan rzeczowo-finansowy zatwierdzony przez wójta, po dokonaniu uzgodnień z przedstawicielami pracowników, określający podział tych środków na poszczególne cele, rodzaje i formy działalności socjalnej, organizowanej na rzecz osób korzystających z ZFŚS.

4. Zasady i warunki przyznawania świadczeń socjalnych oraz ich dofinansowania z funduszu odnoszą się do ogółu uprawnionych.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

5. Roczny plan rzeczowo-finansowy określa m.in. wysokość dopłat do udzielanych świadczeń określonych w niniejszym regulaminie.
6. Obsługę organizacyjno-techniczną prowadzi członkowie komisji socjalnej.
7. Obsługę finansowo-księgową prowadzi pracownik księgowości.

Pracodawca, w którego zakładzie pracy funkcjonuje ZFŚS, jest zobowiązany do terminowego dokonywania odpisów na ten fundusz. Przepisy wskazują dwa terminy wpłacania odpisu na rachunek ZFŚS: 31 maja (należy przekazać co najmniej 75 proc. kwoty odpisu podstawowego) i 30 września (należy przekazać pozostałą część odpisu podstawowego). W tym miejscu warto podkreślić, że ww. daty nie są terminami naliczenia odpisu, lecz terminami wpłaty równowartości środków naliczonych zgodnie z przepisami na rachunek bankowy funduszu.

Ostatecznej korekty wysokości funduszu pracodawcy dokonują pod koniec roku.

<b>Ważne terminy ZFŚS</b>	
<b>Data</b>	<b>Opis</b>
1 stycznia	Stan zatrudnienia z tego dnia decyduje o obowiązku tworzenia ZFŚS
31 stycznia	Pracodawcy zatrudniający poniżej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, o ile nie są objęci układem zbiorowym i nie są zobowiązani do wydania regulaminu, do tego dnia informują załogę o nietworzeniu funduszu i niewypłacaniu świadczenia urlopowego w sposób przyjęty w danym zakładzie
31 maja	Tego dnia mija termin przekazania pierwszej raty środków na rachunek ZFŚS (trzeba przekazać co najmniej 75 proc. odpisu podstawowego)
30 września	Tego dnia mija termin przekazania drugiej raty środków na rachunek ZFŚS (trzeba przekazać pozostałą część odpisu podstawowego i ewentualne dobrowolne zwiększenia)
31 grudnia	Na ten dzień trzeba przeprowadzić ostateczną korektę funduszu w oparciu o rzeczywiste przeciętne zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty

Pracodawcy szukając oszczędności, naruszają zasady dotyczące wysokości i terminów przekazywania środków na ZFŚS. Nieprawidłowości polegają np. na przekazywaniu:

- środków na rachunek funduszu w kwotach odpowiadających przyznanym świadczeniom (przy jednoczesnym ograniczeniu ilości i wysokości tych świadczeń),
- należnych środków w drobnych ratach przez cały rok, w miarę posiadanych środków,
- na fundusz tylko części środków należnych w danym roku.

Najrzadziej spotykane są przypadki zupełnego nieutworzenia ZFŚS i nieprowadzenia przez pracodawcę działalności socjalnej.

Zdarza się również, że pracodawcy przekazują na środki funduszu w prawidłowych terminach i w prawidłowej wysokości, ale po pewnym czasie pożyczają je na realizację



## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

innych wydatków. Działania takie są niezgodne z przepisami ustawy o ZFŚS. Szczególnie istotne jest to w jednostkach sektora finansów publicznych, gdzie za gospodarowanie funduszem odpowiedzialny powinien być kierownik jednostki. Nie można mu jednak przypisać wprost odpowiedzialności za gospodarowanie środkami ZFŚS. Wynika ona z jego odpowiedzialności za całość gospodarki finansowej jednostki sfery finansów publicznych, niezależnie od kompetencji pracodawcy określonych w ustawie o ZFŚS. Należy też pamiętać, że sektor finansów publicznych obowiązuje ogólna zasada celowości i oszczędności wydatków, wyrażona w ustawie o finansach publicznych. Dotyczy to także odpisu na ZFŚS, który jest przecież wydatkiem budżetowym. Dlatego zalecane jest podjęcie wszystkich możliwych działań zmierzających do prowadzenia szczególnie gospodarnej działalności.

### PRZYKŁAD

Kontrola przekazanych środków na rachunek zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wykazała, że jednostka nie zachowała ustawowego terminu przekazania środków na ZFŚS – powinna bowiem przekazać na rachunek funduszu 75 proc. kwoty odpisu, tj. 12 355,75 zł do 31 maja, podczas gdy faktycznie na ten dzień przekazała kwotę tylko 8000 zł. Ponadto do 30 września nie przekazano równowartości odpisu podstawowego w kwocie 16 474,33 zł, dokonując przelewów na łączną kwotę 12 455,75 zł. Pozostałą kwotę odpisu jednostka przekazała na rachunek funduszu w październiku i grudniu. Powyższe działanie narusza art. 6 ust. 2 ustawy o ZFŚS. Odpowiedzialność za stwierdzoną nieprawidłowość ponoszą skarbnik oraz wójt gminy.

Kontrola przestrzegania określonych w regulaminie gospodarowania środkami ZFŚS zasad i warunków przyznawania świadczeń socjalnych wykazała, że pracownikom urzędu wypłacono świadczenia w jednakowej wysokości 380 zł na dofinansowanie dowolnych wydatków rzeczowych oraz kwotę 430 zł na dofinansowanie tzw. wczasów pod gruszą. Przedmiotowe udzielenie świadczeń z ZFŚS bez zróżnicowania kwoty świadczenia ze względu na sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej stanowi naruszenie art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS, jak również art. 6 obowiązującego w urzędzie regulaminu ZFŚS. Odpowiedzialność za powyższą nieprawidłowość ponosi wójt gminy.

Przyznawanie świadczeń z ZFŚS poszczególnym osobom uprawnionym jest jednym z elementów administrowania. Ma ono charakter uznaniowy. Jeśli nawet dana osoba znajduje się w katalogu osób uprawnionych do korzystania z funduszu, nie przesądza to jeszcze, że otrzyma ona jakiegokolwiek świadczenie. Nie służy jej z tytułu przynależenia do kategorii osób uprawnionych jakiegokolwiek roszczenie względem pracodawcy o jego wypłatę. Najważniejsze jest zachowanie kryterium socjalnego. W przeciwnym wypadku możemy być narażeni na roszczenia o zwrot nieprawidłowo wydatkowanych środków (takie prawo mają związki zawodowe) i zakwestionowanie takich wydatków przez np. Państwową Inspekcję Pracy. Jeżeli pracodawca będzie przestrzegał zasady przyznawania świadczeń z ZFŚS przy uwzględnieniu sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracownika, to w praktyce uniemożliwia to przyznawanie pomo-

cy socjalnej wszystkim uprawnionym w jednakowej wysokości. W regulaminie ZFŚS należy umieścić zapisy precyzujące nie tylko katalog osób, które mogą ubiegać się o świadczenia z funduszu, cele, na jakie mogą być wydatkowane pozostające do dyspozycji środki finansowe, ale również zapisy uściślające, dotyczące tego, jak powinna się kształtować sytuacja rodzinna, życiowa lub materialna pracownika dla uzyskania danego rodzaju świadczenia w określonej wysokości.

### **WAŻNE**

Administrowanie funduszem polega nie tylko na prawidłowym i terminowym dokonywaniu odpisów i gromadzeniu ich na wyodrębnionym rachunku bankowym, ale przede wszystkim na umiejętnym i celowym wydatkowaniu zgromadzonych środków socjalnych.

### **Odpowiedź eksperta**

***Czy pracodawca może swobodnie dysponować pieniędzmi odprowadzonymi na ZFŚS?***

*Nie, ponieważ zasady przeznaczania tych pieniędzy na różnego rodzaju formy działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie funduszu ustalonym z organizacją związkową, a jeżeli takiej organizacji nie ma, to z przedstawicielem załogi wybranym do reprezentowania jej interesów.*

Niewykorzystane w danym roku kalendarzowym środki funduszu przechodzą na rok następny. Przyjąć należy, że omawiana zasada obowiązuje również w przypadku, gdy w następnym roku kalendarzowym z różnych względów pracodawca zrezygnuje z tworzenia funduszu. Wówczas środki na działalność socjalną należy wydać według zasad określonych w ustawie o ZFŚS i regulaminie. Funkcjonowanie funduszu może zostać zakończone dopiero po rzeczywistym wydaniu wszystkich środków funduszu.

### **Odpowiedź eksperta**

***Zatrudniamy 32 pracowników. W naszym zakładzie działa ZFŚS. Od stycznia bieżącego roku firma jest w likwidacji, która ma trwać do końca lipca 2012 r. Czy należy odprowadzić odpisy na ZFŚS za wskazane miesiące?***

*Pracodawcy zatrudniający 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty oraz jednostki budżetowe i samorządowe zakłady budżetowe - bez względu na liczbę personelu - muszą tworzyć ZFŚS. Bez znaczenia jest tu fakt pozostawiania firmy w stanie likwidacji. Pracodawca ma obowiązek dokonania odpisów na fundusz za miesiące jej funkcjonowania w bieżącym roku, czyli od stycznia do końca czerwca, jeżeli w tym okresie zatrudnia pracowników.*

Wykonywanie przez pracodawcę obowiązków administrowania środkami funduszu zgodnie z prawem mogą wymóc związki zawodowe, którym przyznano prawa do

## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz (art. 8 ust. 3 ustawy o ZFŚS). Pracodawców mają dyscyplinować także kary za niewykonywanie przepisów ustawy lub za podejmowanie działań z nimi niezgodnych. Grzywnę wymierza się w wysokości od 20 do 5000 zł – art. 24 kodeksu wykroczeń. Wymierzając ją bierze się pod uwagę dochody sprawcy, jego warunki osobiste i rodzinne, stosunki majątkowe i możliwości zarobkowe. O jej wysokości nie decyduje zatem sama waga popełnionego czynu, lecz w dużej mierze sytuacja majątkowa sprawcy (pracodawcy lub osoby działającej w tym zakresie w jego imieniu).

### **Odpowiedź eksperta**

***Czy pracodawca może przekazać administrowanie funduszem członkowi organizacji związkowej?***

*Nie. Pracodawca może tylko i wyłącznie administrować środkami ZFŚS. Natomiast obowiązkiem organizacji związkowej jest współuczestniczenie w dysponowaniu pieniędzmi z funduszu.*

## 12.2. Związki zawodowe

Zgodnie z ustawą z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.) związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Organy państwowe, samorządu terytorialnego i pracodawcy obowiązani są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe.

W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków, a pozostałych pracowników (niebędących członkami związku) jedynie na ich konkretny wniosek.

### **12.2.1. Kompetencje związków zawodowych i przedstawiciela załogi w zakresie działalności socjalnej**

Dysponowanie przez pracodawcę środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bez uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi uprawnia te organizacje do żądania przekazania przez pracodawcę na rzecz funduszu rozdysponowanych kwot (art. 8 ust. 2 i 3 ustawy o ZFŚS). Tak wskazuje wyrok SN z 19 listopada 1997 r. (sygn. akt I PKN 373/97). Współpraca pracodawcy ze związkami zawodowymi w zakresie ZFŚS polega m.in. na obowiązku uzgadniania treści zapisów wewnętrznego regulaminu ZFŚS oraz planu wydatków zaplanowanych na dany rok (art. 8 ust. 2 i 3 ustawy

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

o ZFŚS, art. 27 ust. 1 i 2 oraz art. 30 ustawy o związkach zawodowych). Jeżeli w zakładzie pracy:

- działa jeden związek zawodowy, to w przypadku nieporozumienia pracodawca negocjuje i ustala zapisy aż do skutku, ponieważ nie może samodzielnie zaakceptować treści regulaminu – w ustawie nie ma żadnego wyjątku od tej zasady,
- działa więcej niż jedna organizacja związkowa, to w przypadku braku jednoznacznego stanowiska związków w terminie 30 dni pracodawca ustala regulamin samodzielnie na podstawie wniosków, wskazówek i sugestii każdej organizacji związkowej,
- nie funkcjonują związki zawodowe, wówczas regulamin konsultowany jest z przedstawicielem pracowników.

Pracodawca po akceptacji związków zawodowych zatwierdza regulamin i publikuje go w sposób dostępny dla wszystkich pracowników.

### PRZYKŁAD

Jeżeli w szkole działają związki zawodowe, to wszystkie sprawy związane z ZFŚS (tworzenie regulaminu, plan finansowy, przyznawanie świadczeń pracownikom) w placówce oświatowej pracodawca musi uzgadniać z zakładowymi organizacjami związkowymi obejmującymi swym działaniem szkołę (placówkę oświatową). Uprawnienia zakładowych organizacji związkowych w zakresie zakładowej działalności socjalnej wynikają z przepisów art. 8 ust. 2 i 3, art. 9 ust. 2 ustawy o ZFŚS oraz art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

### Odpowiedź eksperta

***Duże firmy mogą dowolnie kształtować wysokość odpisu na ZFŚS przez zmianę m.in. regulaminu wynagradzania. Jak tego dokonać przy sprzeciwie zakładowej organizacji związkowej?***

*Więksi pracodawcy angażujący 1 stycznia przynajmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty tworzą ZFŚS. Mogą jednak w ogóle z tego zrezygnować lub obniżyć odpisy na fundusz. Jeśli nie są objęci układem zbiorowym pracy, czynią to przez zmianę regulaminu wynagradzania. A to wymaga uzgodnienia z zakładową organizacją związkową. Co więcej, procedura uzgodnień musi się zakończyć akceptacją obu stron, a zgodę związki muszą wyrazić na piśmie. Potwierdzają to wyroki Sądu Najwyższego, np. z 19 listopada 1997 r. (sygn. akt I PKN 373/07, OSNAP 1998/17/508) i z 11 maja 1999 r. (sygn. akt I PKN 664/98, OSNAP 2000/14/540). Jeżeli związek się nie zgodzi na zmniejszenie odpisów, to pracodawca nie ma prawa tego zrobić<sup>16</sup>.*

Artykuł 27 ustawy o związkach zawodowych mówi, że uzgodnieniu ze związkami zawodowymi podlega również przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu socjalnego. Dlatego pracodawca powinien określić (w porozumieniu ze związka-

<sup>16</sup> [http://www.poznan.oiip.pl/index.php?subaction=showfull&id=1246002244&archive=&start\\_from=&ucat=3&](http://www.poznan.oiip.pl/index.php?subaction=showfull&id=1246002244&archive=&start_from=&ucat=3&)

## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

mi) zasady i kryteria przyznawania świadczeń z ZFŚS osobom uprawnionym. Ponadto przedstawiciele związków powinni uczestniczyć w okresowych spotkaniach, w trakcie których są przyznawane świadczenia i jest określana ich wysokość. Szczególnie dotyczy to świadczeń, których wysokość nie wynika bezpośrednio z regulaminu, a przyznaje się je na podstawie indywidualnej oceny sytuacji rodzinno-materialnej pracownika. Pracodawca nie może więc wydatkować środków tylko na podstawie opinii i propozycji powołanej komisji socjalnej, chyba że w jej skład wchodzi przedstawiciele związków zawodowych.

### WAŻNE

Pracodawcy mają obowiązek uzgodnienia z zakładową organizacją związkową przyznania indywidualnego świadczenia z funduszu bez względu na to, czy dana osoba należy do związku zawodowego czy nie.

### 12.2.2. Kontrola przez związki

Ponieważ rolą związków zawodowych jest kontrola prawidłowości wydatkowania środków z ZFŚS, to każdej organizacji związkowej działającej na terenie zakładu przysługuje szczególne uprawnienie – prawo do wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot środków wydatkowanych niezgodnie z prawem lub o przekazanie na rachunek funduszu należnych środków.

Przyznanie takiego roszczenia nie oznacza jednak, że związek zawodowy może domagać się wpłacenia na rachunek ZFŚS odsetek w związku z nieterminową wpłatą. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 13 kwietnia 1999 r. (sygn. akt I PKN 663/98, OSNP 2000/14/534), w którego uzasadnieniu wskazał m.in., że: „obowiązek zapłaty odsetek nie może istnieć, gdy nie ma stosunku zobowiązaniowego wynikającego z umowy lub z czynu niedozwolonego. Wyposażenie związków zawodowych w legitymację procesową do żądania, by pracodawca przekazał część środków na cele socjalne, nie prowadzi również do zmiany własności tych środków. Ich właścicielem pozostaje nadal pracodawca, a odpis na fundusz jest jedynie przesunięciem majątkowym o charakterze formalnym, w obrębie kont, jakie posiada pracodawca. Nie można więc przyjąć, że dysponowanie w sposób niezgodny z ustawą środkami istniejącymi na koncie funduszu bądź nieprzekazanie ich na ten fundusz rodzi obowiązek przekazania środków pieniężnych, mających postać odsetek, z jednego konta na drugie. Środki funduszu, choć są dzielone i wydatkowane w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, pozostają bowiem w dalszym ciągu własnością pracodawcy, nie ma więc – mimo naruszenia przepisów ustawy – osoby poszkodowanej. Tym samym nie ma osoby, której należałoby się zapłacić za korzystanie z jej pieniędzy lub za pozbawienie jej używania własnych pieniędzy”.

Przed wystąpieniem do sądu organizacja związkowa powinna wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o dokonanie dobrowolnej korekty wydatkowania środków. Dopiero w przypadku stwierdzenia przez nią, że pracodawca rozdysponował środki z zakładowego funduszu socjalnego niezgodnie z przepisami i odmawia przekazania nieprawidłowo wydatkowanych środków, może złożyć pozew.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Sprawa o zwrot środków na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie jest sprawą cywilną, tylko sprawą z zakresu prawa pracy. Rozpatruje ją zatem sąd pracy (por. wyrok SN z 16 sierpnia 2005 r., sygn. akt I PK 12/05, OSNP 2006/11-12/182). Legitymowanym biernie w takiej sprawie (czyli pozwanym) powinien być pracodawca, który ma zdolność sądową i procesową, choćby nie posiadał osobowości prawnej (art. 460 par. 1 k.p.c.), a wystąpić przeciwko niemu z roszczeniem może nie tylko zakładowa, ale i międzyzakładowa organizacja związkowa obejmująca tego pracodawcę swoim działaniem.

Dla rozstrzygnięcia takiego powództwa bez znaczenia jest, że pracodawca nie wydatkował środków z funduszu świadczeń socjalnych na własne potrzeby, tylko przyznał je pracownikom. Badaniu sądu będzie podlegało bowiem przede wszystkim to, czy kwoty te zostały wydatkowane na działalność socjalną w rozumieniu przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, czy na inne cele.

Wydatkowanie środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych musi być ponadto zgodne z zakładowymi przepisami prawa pracy. Jak wspomniano wcześniej, zasady wypłaty tych środków zostają najczęściej szczegółowo określone dopiero w regulaminie. Sąd Najwyższy w wyroku z 20 sierpnia 2001 r. (sygn. akt I PKN 579/00, OSNP 2003/14/331) wyraził pogląd, że pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej.

W związku z tym, że postanowienia takiego regulaminu nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, jest to kolejna okoliczność, która może być ustalana przez sąd pracy. Jako typowo sprzeczne z kryterium socjalnym uznaje się przykładowo przyznanie środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych według kryterium stażu pracy, które jest całkowicie oderwane od sytuacji materialnej uprawnionych do świadczeń. Gdyby zatem pracodawca takie kryterium przyjął, to niezależnie od tego, czy dokonał wypłaty środków z funduszu świadczeń socjalnych, naruszając regulamin, czy też nawet określając w ten sposób zasady ich wypłaty w regulaminie, narazić się może na złożenie przez organizację związkową pozwu o zwrot środków wydatkowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Dzieje się tak dlatego, gdyż to pracodawca odpowiada za zgodność zakładowych przepisów prawa pracy z zapisami ustawy.

W starszych orzeczeniach SN jako podstawę powództw o zwrot środków do zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wskazywano zarzut naruszenia - wymaganych w art. 27 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS - uzgodnień z zakładową organizacją związkową w sprawie regulaminu wydatkowania środków funduszu socjalnego (por. wyrok SN z 19 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 373/97, OSNP 1998/17/507). Skoro szczegółowe zasady sposobu uzgadniania z zakładową organizacją związkową wypłaty środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są określone w regulaminach ich wypłaty, zachowanie trybu tych uzgodnień podlega ocenie sądu.

W jednym z najnowszych wyroków SN (z 11 maja 2010 r., sygn. akt II PK 234/09, Lex nr 577382) uznał już jednak, że przyznawanie pracownikom świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dokonywane bez wymaganego przez art. 27 ust. 2

## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

ustawy o związkach zawodowych uzgodnienia z zakładową organizacją związkową, nie oznacza wydatkowania środków funduszu niezgodnie z przepisami ustawy o zakładowym funduszu. W konsekwencji nie uzasadnia roszczenia związku zawodowego o zwrot funduszowi tych środków.

SN wskazał, że prawo żądania, aby pracodawca zwrócił środki do funduszu socjalnego, czyli jeszcze raz wpłacił je na konto funduszu, ma charakter szczególny i przepis będący jego podstawą musi być ściśle interpretowany. Przede wszystkim oznacza to, że sankcjonowane w ten sposób mogą być tylko przypadki wydatkowania środków niezgodnie z przepisami ustawy, przez co należy rozumieć ustawę o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Wzmiankowany art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych dotyczy natomiast uzgadniania z zakładową organizacją związkową przyznawania konkretnych świadczeń z funduszu poszczególnym pracownikom.

W opinii SN wyrażonej w wyroku z 22 sierpnia 2004 r. (sygn. akt I PK 22/03, OSNP 2005/6/80) w przypadku naruszenia przepisów ustawy o ZFŚS dotyczących zasad wydatkowania środków z tego funduszu, nie jest możliwe powoływanie się przez pracodawcę na klauzule generalne z art. 8 k.p. Pracodawca, naruszając przepisy ustawy przez wydatkowanie środków funduszu socjalnego bez zachowania kryterium socjalnego, narusza równocześnie zasady współżycia społecznego oraz działa niezgodnie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tych środków, gdyż są one uwzględnione w przepisach ustawy.

Droga sądowa dopuszczalna jest także w sprawie o utworzenie funduszu socjalnego, gdy pracodawca wbrew przepisom nie wywiąże się z tego obowiązku. Wprawdzie przepisy ustawy przewidują taką drogę jedynie w sprawach o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz (art. 8 ust. 3), a nie przewidują jej wprost w sprawie o nakazanie pracodawcy utworzenia funduszu świadczeń socjalnych. Sam brak wyraźnej podstawy roszczenia nie jest jednak równoznaczny z wyłączeniem drogi sądowej, stanowiącym przesłankę odrzucenia pozwu z mocy art. 199 par. 1 pkt 1 k.p.c. Nie oznacza to także, że takie roszczenie nie przysługuje.

W opinii SN, postanowienie z 4 marca 2009 r., sygn. akt II PK 209/08, OSNAPiUS 2010/21-22/263/925 „wynikające z art. 8 ust. 3 ustawy roszczenie związku zawodowego o przekazanie należnych środków na rachunek funduszu (art. 6 ust. 2 ustawy) przez pracodawcę, który obowiązku tego nie wypełnił mimo istnienia przesłanek określonych w art. 3 ust. 1 ustawy, obejmuje żądanie utworzenia funduszu (art. 5 ust. 1 ustawy)”. SN wskazał, że przepis art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przyznał związkom zawodowym prawo pozwania pracodawcy do sądu pracy o przekazanie należnych środków na fundusz (technicznie - na rachunek bankowy funduszu). Oznacza to w istocie uprawnienie procesowe do sądowego dochodzenia od pracodawcy dokonania odpisu na fundusz zgodnie z przepisami ustawy, a tym samym do jego utworzenia.

### 12.2.3. Rezygnacja z ZFŚS a akceptacja związków

W przypadku rezygnacji z tworzenia funduszu w danym roku pracodawca także jest zobowiązany uzyskać akceptację związków. Przepisy jednak przewidują możliwość re-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

zygnacji z tworzenia funduszu u pracodawców prywatnych. Nie dotyczy to pracodawców sfery budżetowej.

Pracodawcy spoza sfery budżetowej nie muszą tworzyć ZFŚS. Jednak kluczową rolę odgrywają w tym przypadku związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników, bez których zgody rezygnacja z ZFŚS nie jest w wielu przypadkach możliwa.

Jeżeli pracodawca uzyska zgodę organizacji związkowych na nieutworzenie funduszu, to takie postanowienie powinno znaleźć się w układzie zbiorowym pracy. Gdy w zakładzie pracy nie działa żadna organizacja związkowa, postanowienia dotyczące rezygnacji z tworzenia ZFŚS pracodawca ma obowiązek uzgodnić z pracownikiem wybranym przez załogę zakładu pracy do reprezentowania jej interesów i taki zapis umieścić w regulaminie wynagradzania (art. 4 ust. 3 ustawy o ZFŚS).

Przedstawiciel pracowników powinien być upoważniony przez pracowników do podejmowania decyzji także w kwestii działalności socjalnej pracodawcy. Na wybór reprezentanta załogi powinni mieć wpływ – albo przynajmniej taką możliwość – wszyscy pracownicy. Nie ma jednak wymogu, by zasięgać w tej sprawie opinii osób, które w danym dniu przebywają na zwolnieniach lekarskich, urloпах wypoczynkowych lub są nieobecne w pracy z innych powodów.

Obowiązku uzgodnienia z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów nie można sprowadzić jedynie do zasięgnięcia jego opinii czy skonsultowania z nim tej decyzji. Rezygnacja z tworzenia funduszu jest możliwa wyłącznie po wyrażeniu na to zgody przedstawiciela pracowników. Zapis o nietworzeniu ZFŚS w regulaminie wynagradzania bez jego zgody jest nieważny z mocy prawa, a pracodawca nadal ma obowiązek prowadzenia działalności socjalnej – tj. naliczania i odprowadzania odpisów podstawowych na zasadach wynikających z ustawy oraz z regulaminu gospodarowania środkami funduszu obowiązującego w zakładzie pracy.

### ORZECZNICTWO

Ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.) ma charakter powszechny i uniwersalny w swej dziedzinie, gdyż wyłączenie jej stosowania, a ściślej zaniechanie odpisów, może wynikać tylko z niezatrudnienia pracowników. Dlatego stosowania tej ustawy nie wyłączają zmiany dotyczące pracodawcy, a szczególnie jego przekształcenie, likwidacja czy upadłość.

Wyrok SN z 4 kwietnia 2008 r., sygn. akt I PK 243/07, OSNP 2009/17-18/222

Nie ma również żadnych podstaw prawnych, by pracodawca mógł samodzielnie – bez porozumienia z pracownikami – zrezygnować z tworzenia ZFŚS w razie trudności finansowych. Fundusz istnieje nawet w przypadku ogłoszenia upadłości przez pracodawcę, a orzecznictwo wskazuje wręcz na obowiązek odprowadzania odpisów do dnia całkowitego zaprzestania działalności firmy. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 2008 r. (sygn. akt I PK 243/07, OSNP 2009/17-18/222).



## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

Także w wyroku z 2 września 1999 r. (sygn. akt I PKN 242/99, PPIPS 2001/1/27) SN zwrócił uwagę, że ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa nie powoduje likwidacji działającego w nim zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Fundusze zakładowe są bowiem tworzone przez pracodawców stanowiących jednostki organizacyjne określone w art. 3 k.p. W stosunku do pracodawców postawionych w stan upadłości przyjęto tylko ograniczenia dotyczące zwiększeń środków funduszu (art. 7 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). W uzasadnieniu wyroku z 6 sierpnia 1998 r. (sygn. akt I PKN 247/98, OSNP 1999/17/544) SN podkreślił, że ogłoszenie upadłości nie wyłącza działania przepisów ustawy o funduszu socjalnym. Również zgodnie z wyrokiem SN z 4 kwietnia 2008 r. (sygn. akt I PK 243/07, M.P.Pr. 2008/7/380) zaniechanie odpisów na fundusz może wynikać z niezatrudniania pracowników. Stosowania ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie wyłączają natomiast zmiany dotyczące pracodawcy, a w szczególności jego przekształcenie, likwidacja lub upadłość.

SN zwrócił uwagę, że sytuacja pracowników upadłego nie powinna być gorsza niż sytuacja pracowników przedsiębiorcy, który dobrowolnie likwiduje swoją działalność. Wobec tego ostatniego nie ma wątpliwości, że powinien stosować ustawę o funduszu.

Pracodawców postawionych w stan upadłości lub likwidacji, z wyłączeniem przedsiębiorstw państwowych likwidowanych w celu prywatyzacji, nie dotyczą zwiększenia środków funduszu: o przychody z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej w części nieprzeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych oraz o przychody z tytułu sprzedaży i likwidacji zakładowych domów i lokali mieszkalnych w części nieprzeznaczonej na utrzymanie pozostałych zakładowych zasobów mieszkaniowych. Poza tymi wyłączeniami upadłość lub likwidacja pracodawcy nie wywiera wpływu na funkcjonowanie funduszu, co uzasadnia wniosek, że jest on wówczas tworzony również przede wszystkim z odpisów podstawowych.

Zdaniem SN odprowadzanie odpisów na fundusz nie jest także sprzeczne z interesem wierzycieli upadłego. W razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego można prowadzić dalej jego przedsiębiorstwo, jeżeli możliwe jest zawarcie układu z wierzycielami lub możliwa jest sprzedaż przedsiębiorstwa upadłego w całości lub jego zorganizowanych części. Jeżeli syndyk prowadzi działalność, zatrudniając nadal pracowników, odpisy na fundusz stanowią jej zwykły koszt.

### WAŻNE

Pracodawca, który nie uzyska zgody organizacji związkowej lub przedstawiciela pracowników na nieutworzenie ZFŚS, musi tworzyć fundusz nawet wówczas, gdy ma trudności finansowe i przeprowadza zwolnienia grupowe.

Przejściowe kłopoty finansowe oraz konieczność przeprowadzenia zwolnień grupowych mogą być natomiast podstawą do zmian w tworzeniu ZFŚS po porozumieniu ze związkami zawodowymi bądź przedstawicielem pracowników.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Rezygnacja z tworzenia funduszu może nastąpić w każdej chwili, nie tylko z początkiem następnego roku kalendarzowego. Należy jednak pamiętać, że niewykorzystane środki ZFŚS, zarówno zgromadzone na rachunku funduszu, jak i należności z tytułu udzielonych pożyczek z ZFŚS, powinny zostać wykorzystane do ich zupełnego wyczerpania i jedynie na finansowanie działalności socjalnej. Nie można wypłacić tych środków proporcjonalnie każdemu pracownikowi czy sfinansować innych wydatków niż te, które przewiduje regulamin ZFŚS.

### **Odpowiedź eksperta**

#### ***Czy pracodawca może podjąć jednostronną decyzję o nietworzeniu ZFŚS?***

*Decyzja w sprawie rezygnacji z tworzenia ZFŚS podjęta przez pracodawcę jednostronnie bez zgody przedstawiciela pracowników byłaby nieważna. Brak takiej zgody oznacza brak możliwości rezygnacji z tworzenia ZFŚS. W 2012 r. należy zatem naliczać odpisy podstawowe i odprowadzać je na wyodrębniony rachunek funduszu.*

### **Odpowiedź eksperta**

***Firma zatrudnia ponad 100 osób i działa w niej związek zawodowy. Za jego zgodą zawieszono tworzenie ZFŚS na 2011 r., wprowadzając odpowiednie postanowienia do regulaminu wynagradzania. Rok bieżący nie zapowiada się najlepiej. Już w styczniu odnotowano spadek zamówień, firma ma kłopoty finansowe. Czy można zaprzestać prowadzenia funduszu na ten rok np. od czerwca?***

*Istnieje taka możliwość. Pracodawca angażujący przynajmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty ma prawo odstąpić od tworzenia ZFŚS. Jeśli jest objęty układem zbiorowym pracy, czyni to przez jego zmianę, a gdy nie – modyfikując regulamin wynagradzania w trybie określonym kodeksem pracy.*

*Opisana firma musi zatem uzyskać zgodę zakładowej organizacji związkowej na piśmie. Nie ma też żadnych przeszkód, by z prowadzenia funduszu zrezygnować podczas roku kalendarzowego. Trzeba jednak pamiętać, że zmiana prawa wewnątrzzakładowego nie może działać wstecz. Wejdzie więc ona w życie dopiero po upływie dwóch tygodni od jej obwieszczenia załozde w sposób przyjęty w danej firmie (np. na tablicy ogłoszeń, przez radiowęzeł czy zakładowy intranet). Do tego czasu za miesiące od stycznia bieżącego roku ustawowe odpisy trzeba naliczyć.*

## **ORZECZNICTWO**

Warunkiem obowiązywania regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest jego uzgodnienie ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi w zakładzie pracy (art. 8 ust. 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm., w brzmieniu obowiązującym w 1996 r.).

Wyrok SN z 11 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 664/98, OSNP 2000/14/540

## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

### ORZECZNICTWO

Nowo powstała organizacja związkowa jest uprawniona do uzgadniania przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w takim samym zakresie, jaki uzyskały pozostałe działające u pracodawcy organizacje związkowe na podstawie odpowiedniego regulaminu.

Wyrok SN z 6 stycznia 2010 r., sygn. akt I PK 135/09, OSNP 2011/13-14/173

### PRZYKŁAD

Dyrektor firmy na podstawie zarządzenia przyjął regulamin ZFŚS. Jego treść została uzgodniona z dwiema organizacjami związkowymi działającymi w firmie. Natomiast zasady wydatkowania środków z funduszu ustaliła komisja socjalna składająca się z przedstawicieli związków i pracodawcy.

W firmie, po uzgodnieniu i przyjęciu regulaminu, powstała kolejna organizacja związkowa. Nie wskazała ona jednak swojego przedstawiciela do komisji. Nie zgłaszała także zastrzeżeń co do sposobu podziału środków z funduszu.

Nowy związek uznał jednak, że firma powinna zwrócić wydane z niego pieniądze, bo ich rozdysponowanie nie uzgodniła ze wszystkimi organizacjami. Ta odmówiła zwrotu. Związek zawodowy od decyzji firmy odwołał się do sądu I instancji. Ten, powołując się na art. 8 ust. 3 ustawy o ZFŚS, stwierdził, że roszczenie o zwrot przez pracodawcę funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami przysługuje związkowi wyłącznie w sytuacji, gdy ten wydał je bez wprowadzenia regulaminu ZFŚS. Związek ma takie prawo też w sytuacji, gdy przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu nie zostały dopasowane do sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej korzystających z funduszu. Sąd uznał, że pracodawca nie naruszył wyżej wymienionej ustawy. Oddalił więc żądania związku, który odwołał się do sądu II instancji. Ten podzielił stanowisko sądu niższej instancji. Związek zawodowy wniósł więc skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego. Ten uznał, że organizacja związkowa nie kwestionowała rozdysponowania pieniędzy. Samo powstanie nowego związku nie prowadzi do unieważnienia regulaminu.

SN podkreślił też, że regulamin nie zawierał ograniczeń do konsultacji rozdysponowania środków tylko wobec związków, który uczestniczyły w jego uchwaleniu. Dlatego związek mógł przystąpić do komisji socjalnej. SN oddalił więc skargę kasacyjną.

Na podstawie uzasadnienia do wyroku SN z 6 stycznia 2010 r., sygn. akt I PK 135/09, OSNP 2011/13-14/173.

### PRZYKŁAD

Utworzono zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, na który dokonywano odpisów określonych w art. 5 ustawy o ZFŚS. Z zakładową organizacją związkową zostały opracowane i uzgodnione zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS. Po zawieszeniu działalności przez związek zawodowy dyrektor wprowadził – aneksem nr 2 z 12 lutego 2012 r. – zmiany do regulaminu ZFŚS, które nie zostały uzgodnione z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Postępowanie takie było niezgodne z art. 8 ust. 2 ustawy.

### PRZYKŁAD

Zakładowy układ zbiorowy pracy

1. Pracodawca tworzy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na cele określone w ustawie o ZFŚS na zapewnienie pracownikom i członkom ich rodzin świadczeń z tego zakresu.

2. Plan podziału zakładowego funduszu świadczeń socjalnych będzie przedkładany do akceptacji związkowi zawodowemu w terminie 1 miesiąca od ukazania się przepisów określających podstawę naliczania odpisu na ZFŚS.

Po akceptacji przez związki zawodowe planu świadczeń socjalnych przekazana zostanie informacja dla załogi o zasadach i możliwościach korzystania z tego funduszu.

Odpis na fundusz winien być przekazany na wyodrębnione konto zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3. Zasady i formy świadczeń określa zakładowy regulamin świadczeń socjalnych.

### 12.2.4. Przekazywanie danych

Przepisy ustawy o związkach zawodowych zobowiązują pracodawcę do udzielenia na żądanie organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.

Związki mogą potrzebować pewnych informacji z powodu realizacji zadań kontrolnych dotyczących ZFŚS. Przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Związkowi zawodowemu przysługuje także prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot z ZFŚS środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy. Do realizacji tych uprawnień związek zawodowy powinien znać m.in. krąg osób uprawnionych do korzystania z funduszu. Przekazanie danych osobowych wszystkich pracowników związkowi zawodowemu wymaga zgody poszczególnych osób. Dotyczy to także przypadku, gdy mówimy o uprawnieniach związanych z korzystaniem z ZFŚS, gdzie związek zawodowy współpracuje z pracodawcą w zakresie prawidłowego funkcjonowania tego funduszu.

## 12.3. Komisja socjalna

Komisje socjalne funkcjonują jako organ doradczy i nie mają umocowania w przepisach prawnych. Przepisy ustawy o ZFŚS nie określają ani składu zakładowej komisji socjalnej, ani sposobu powoływania i odwoływania jej członków, długości kadencji czy zakresu kompetencji. Takie zagadnienia powinny się znaleźć w wewnętrznych regulacjach dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Należy przy tym pamiętać, że zapisy regulaminu ZFŚS nie mogą być sprzeczne z przepisami ustawy o ZFŚS, a także z przepisami ustawy o związkach zawodowych.

## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

### 12.3.1. Zadania komisji

Do zadań komisji należy uchwalanie rocznego planu wydatków funduszu oraz rozpatrywanie poszczególnych wniosków o wypłaty świadczeń ze środków funduszu. Może to być także:

- cykliczne odbywanie posiedzeń, zwoływanych przez pracodawcę lub na wniosek każdego z członków komisji,
- rejestrowanie napływających wniosków,
- weryfikowanie poprawności składanych przez pracowników wniosków pod względem formalnym,
- opiniowanie wniosków w oparciu o zapisy regulaminu i zgłaszanie pracodawcy propozycji odrzucenia lub przyznania świadczenia ze środków socjalnych,
- przygotowywanie protokołu ze spotkań komisji,
- informowanie pracowników o decyzjach dotyczących złożonych przez nich wniosków, monitorowanie bieżących wydatków,
- nadzór nad procesem wypłaty przyznanych środków.

Zadania określone w regulaminie powinny być realizowane w uzgodnieniu z pracodawcą i zakładową organizacją związkową. Członkowie komisji powinni być także pouczeni o konsekwencjach nieprzestrzegania ustawy o ochronie danych osobowych i o konieczności kierowania się zasadami bezstronności, sprawiedliwej oceny oraz właściwej gospodarności środkami.

#### **PRZYKŁAD**

W zakładzie pracy komisja socjalna ma następujące kompetencje: proponowanie przyznania świadczeń socjalnych, sugerowanie odrzucenia wniosków o pomoc ze środków socjalnych wraz z podaniem przyczyny, przedstawianie propozycji zmian w dotychczasowej polityce socjalnej, zgłaszanie propozycji podziału dostępnych środków, a także kompletowanie, segregowanie i przechowywanie przesłanych wniosków, sporządzanie protokołów z posiedzeń komisji socjalnej, przekazywanie danych, tworzenie zestawień, bieżąca analiza ponoszonych wydatków, a także współpraca z innymi jednostkami firmy zapewniająca płynną obsługę założeń polityki socjalnej.

### 12.3.2. Sposób dokonywania wyboru członków

Najczęściej w skład komisji socjalnej wchodzi osoby upoważnione przez pracodawcę do realizacji w jego imieniu zadań wynikających z ustawy o ZFŚS, a także przedstawiciele wszystkich związków zawodowych. Jeśli taki organ zostanie przewidziany w regulaminie ZFŚS, to decyżę o tym, kto zasiada w komisji socjalnej, podejmuje pracodawca:

- razem z organizacją związkową – jeśli taka funkcjonuje u niego,
- razem z przedstawicielem załogi – jeśli nie ma u niego związków zawodowych,
- samodzielnie – jeśli działa u niego kilka organizacji związkowych, które nie przedstawiły swojego stanowiska w tej sprawie w ciągu 30 dni.

# Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

## Wzór zarządzenia

Zarządzenie nr..... /2012 Dyrektora .....

w ..... z ..... 2012 r.

Na podstawie § ..... regulaminu gospodarowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w ..... zarządzam co następuje:

§ 1

Z dniem 1 stycznia 2012 r. powołuję członków komisji socjalnej w składzie:

1. ....

2. ....

3. ....

4. ....

5. ....

§ 2

Przewodniczącym komisji socjalnej jest ..... wybrana(y) przez załogę do pełnienia ww. funkcji.

§ 3

1. Komisja socjalna jest organem pomocniczym Dyrektora w sprawach socjalnych.

2. Komisja socjalna wykonuje zadania zgodnie z obowiązującym w..... regulaminem gospodarowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

§ 4

Wykonanie zarządzenia powierzam komisji socjalnej.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem.....

Jeśli pracodawca decyduje się na powołanie komisji socjalnej, to właśnie w regulaminie powinien zawrzeć wszelkie unormowania jej dotyczące. Chodzi tu przede wszystkim o:

- skład,
- sposób wyboru członków,
- długość kadencji,
- uprawnienia tego organu i poszczególnych członków.

Nie powinno się imiennie wskazywać członków komisji socjalnej, ponieważ każda zmiana składu komisji będzie powodowała konieczność zmiany regulaminu.

### Fragment regulaminu

1. Środkami funduszu administruje dyrektor szkoły w oparciu o plan realizacji funduszu, na zasadach określonych w niniejszym regulaminie.

2. Organizowaniem działań socjalnych w szkole oraz przygotowaniem dla dyrektora propozycji decyzji socjalnych zajmuje się komisja socjalna.

## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

3. Komisja socjalna jest organem opiniodawczym, działającym kolegialnie i nie ma uprawnień stanowiących.

4. Komisja składa się z 3 osób (w tym jednego przedstawiciela związków zawodowych, jednego przedstawiciela rady pedagogicznej, jednego przedstawiciela pracowników administracji i obsługi), spośród których wybiera przewodniczącego i sekretarza.

5. W przypadku rezygnacji jednego z członków komisji, jej skład uzupełnia się na posiedzeniu rady pedagogicznej.

6. Kadencja komisji trwa 3 lata.

7. Zebrania komisji zwoływane są zgodnie z rocznym planem pracy, nie rzadziej jednak niż raz na kwartał.

8. W wyjątkowych sytuacjach losowych przewodnicząca komisji zwołuje posiedzenie nadzwyczajne.

9. Interpretacja postanowień ZFŚS oraz rocznego planu wydatków należy do wspólnych kompetencji: pracodawcy, zakładowej organizacji związkowej i komisji socjalnej. Ostateczną decyzję podejmuje pracodawca w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

10. Posiedzenie komisji socjalnej zwołuje jej przewodniczący.

11. Komisję socjalną obowiązuje tajemnica obrad.

12. Do zadań komisji socjalnej należy:

- a) opracowanie projektu rocznego planu finansowego,
- b) wydanie odpowiednich formularzy wniosków osobom uprawnionym do korzystania z funduszu,
- c) opiniowanie wniosków oraz kompletowanie dokumentacji niezbędnej do ich rozpatrzenia,
- d) przekazywanie ogólnych informacji dotyczących przyznawanych świadczeń socjalnych,
- e) opracowywanie informacji i sprawozdania z wykonania funduszu,
- f) sporządzenie protokołów z posiedzeń komisji socjalnej,
- g) prowadzenie dokumentacji i ewidencji z zakresu działalności socjalnej,
- h) wnioskowanie w sprawie zmian regulaminu i ewentualnych zmian w podziale środków funduszu,
- i) bieżąca analiza wydatków funduszu.

Skład komisji każdorazowo powinien wynikać z regulaminu funduszu świadczeń socjalnych. Jednak w przypadku gdy komisja miałaby pełnić rolę ciała przyznającego świadczenia, jej ramowy skład wynika z przepisów. Będą do niej należeć zawsze przedstawiciele pracodawcy i związków zawodowych ustaleny zgodnie z regulami, o których mowa wyżej. W przypadku gdy komisja miałaby pełnić rolę pomocniczą, strony ustalające treść regulaminu funduszu mają większą dowolność. Do składu komisji można wprowadzić wówczas inne osoby, np. przedstawicieli emerytów i rencistów, przedstawiciela pracowników.

Redagując zapisy regulaminu w tym zakresie, należy pamiętać, aby wskazywały osoby wchodzące w skład komisji w sposób precyzyjny, nie imiennie (choć w takim przypadku w razie konieczności dokonania zmian niezbędna byłaby zmiana regulaminu).

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Przykładowo może to nastąpić przez wskazanie stanowisk (np. członek zarządu spółki, pracownik działu personalnego) lub funkcji (zarząd związku zawodowego, osoba wyznaczona przez zarząd związku zawodowego). Konkretyzacja imienna nastąpi wówczas poza regulaminem w trybie poleceń służbowych, zarządzeń itp. W szczególności należy brać pod uwagę, że nieprawidłowe może być ogólne wskazanie „przedstawiciele związku”. Może się wówczas okazać, że zapis taki zostanie zakwestionowany przez organizacje związkowe, które różnie zinterpretują taki wpis.

Są jednak opinie ekspertów, że to regulamin ZFŚS powinien ściśle wskazywać osoby wchodzące w skład komisji socjalnej. Nieprecyzyjne określenie członków komisji, bez wskazania ich liczby i funkcji, może stać się podstawą konfliktu między organizacjami związkowymi.

### **WAŻNE**

Jakakolwiek zmiana regulaminu ZFŚS (w tym dotycząca składu komisji socjalnej) wymaga zachowania takiej samej procedury, jak przyjęcie tego dokumentu w wersji pierwotnej.

W zakładach, w których działa kilka organizacji związkowych, zdarza się, że nie są one w stanie uzgodnić wspólnego stanowiska w sprawie treści regulaminu funduszu. Wtedy regulamin wprowadzany jest samodzielnie przez pracodawcę, niekiedy przy akceptacji niektórych związków. Praktyczna realizacja zapisów powołujących komisję socjalną jest uzależniona od dobrej woli organizacji związkowych. Warunkiem działania komisji socjalnej, w skład której będą wchodzić uprawnieni przedstawiciele związków (w miejsce jej organu statutowego), jest zgoda organizacji związkowych na takie rozwiązanie.

Pracodawca nie może sam, nawet przy prawidłowym samodzielnym wprowadzeniu regulaminu funduszu, ograniczyć uprawnień związku wynikających z ustawy o związkach zawodowych w omawianym zakresie.

Ani ustawa o funduszu, ani ustawa o związkach zawodowych nie uprawniają do zawarcia w regulaminie postanowień wykraczających poza zakres przedmiotowy regulaminu określony w ustawie o funduszu. W związku z tym ograniczenie uprawnień statutowego organu związku może nastąpić jedynie za jego zgodą.

### **12.3.3. Rola i uprawnienia komisji**

Komisja socjalna może mieć prawo przyznawania świadczeń tylko, gdy spełnione są następujące warunki:

- taką rolę nadaje jej regulamin funduszu,
- w skład komisji wchodzi:
  - uprawnieni reprezentanci pracodawcy,
  - osoby działające w imieniu związku zawodowego, uprawnione do działania w zakresie przyznawania świadczeń.

Uprawnionymi do reprezentowania pracodawcy w tym zakresie będzie osoba lub organ zarządzający lub inna wyznaczona do tego osoba. Wyznaczenie to może nastąpić bądź w prze-



## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

pisach organizacyjnych firmy (statut, regulamin organizacyjny), bądź w drodze pełnomocnictwa. Co do zasady, uprawniony do działania w zakresie funduszu w imieniu związków jest zarząd organizacji. Nie można jednak wykluczyć, że będzie on działał przez pełnomocnika.

Jeżeli w składzie komisji nie ma przedstawicieli związków zawodowych, to może być ona traktowana jedynie jako ciało wstępnie kwalifikujące wnioski. Wtedy przyznanie świadczeń wymaga uzgodnienia między upoważnioną osobą ze strony pracodawcy i wskazanym w statucie związku organem związku. Gdy w zakładzie pracy działa komisja, przyjmuje się, że to właśnie ona dysponuje środkami funduszu. Jeżeli jednak związki zawodowe nie zrzekną się na jej rzecz (np. w regulaminie) uprawnień decyzyjnych, to komisja ma jedynie charakter doradczy.

### Fragment regulaminu

#### § 4

1. Trzyosobową komisję socjalną będącą ciałem doradczym i pomocniczym w gospodarowaniu funduszem powołuje dyrektor szkoły po zaopiniowaniu przez radę pedagogiczną.

2. W skład komisji socjalnej wchodzi przedstawiciele nauczycieli, pracowników obsługi i administracji.

3. Komisja socjalna wybierana jest na jeden rok kalendarzowy.

4. Komisja socjalna dokonuje wstępnej kwalifikacji wniosków, decyzję o przyznaniu świadczeń podejmuje dyrektor.

5. Członkowie komisji składają pisemne zobowiązanie do przestrzegania tajemnicy w zakresie spraw i danych osobowych, do których mają dostęp w związku z pracą w komisji socjalnej.

6. Posiedzenia komisji są protokołowane. Protokół powinien zawierać datę posiedzenia, skład komisji na danym posiedzeniu, wyszczególnienie wstępnie zakwalifikowanych wniosków, podpisy członków komisji oraz związków zawodowych. Protokół przedkładany jest dyrektorowi szkoły w ciągu 3 dni od dnia posiedzenia.

7. W sytuacjach szczególnie trudnych, losowych dyrektor może doraźnie przyznawać świadczenia bez konsultacji i niezależnie od komisji, informując ją na najbliższym posiedzeniu o podjętych decyzjach.

### PRZYKŁAD

Działalność komisji socjalnej była następująca. W 2011 r. odbyło się 5 posiedzeń komisji socjalnej, z których sporządzono protokoły. Na marcowym posiedzeniu ustalono preliminarz wydatków na cały rok, rozpatrzono wnioski o zapomogi losowe i pożyczki mieszkaniowe. Przyznano 3 zapomogi i 4 pożyczki mieszkaniowe. Na czerwcowym posiedzeniu ustalono progi i wysokość dopłat do świadczeń wakacyjnych różnicując je dla:

- nauczycieli i pracowników administracji – wypłaty od 300 do 500 zł,
- emerytów – wypłaty od 120 do 170 zł.

Przyznano dopłaty dla 9 nauczycieli, 6 pracowników administracji i obsługi i 6 emerytów oraz 3 zapomogi i 2 pożyczki mieszkaniowe.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Podczas październikowego posiedzenia rozpatrzono skargę związków zawodowych dotyczącą przyznawania dopłat do świadczeń socjalnych, a na listopadowym ustalono nowe progi i wysokość świadczeń inne dla nauczycieli i pracowników administracji (od 250 do 350 zł), i emerytów (od 200 do 300 zł).

Tryb działania: Po posiedzeniu komisji socjalnej dyrektor sporządza listy osób uprawnionych do obowiązkowego świadczenia urlopowego, wakacyjnego oraz świątecznego i przekazuje do rachuby Szkoły, która następnie sporządza listy wypłat celem realizacji przelewów przez rachubę międzyprzedszkolnego funduszu świadczeń socjalnych. Przewodnicząca komisji socjalnej przygotowuje decyzje o przyznaniu pożyczek mieszkaniowych i zapomóg. Następnie księgową ds. ZFŚS sporządza przelewy i przekazuje je do realizacji pracownikowi rachuby.

### 12.3.4. Przyznawanie świadczeń

Przyznanie świadczeń wymaga uzgodnienia między upoważnioną osobą ze strony pracodawcy a organem tego związku wskazanym w statucie. Oczywiście u pracodawcy, u którego nie działa organizacja związkowa, w skład komisji będą mogli wejść jedynie przedstawiciele pracodawcy jako przyznającego świadczenia, chyba że regulamin nada jakieś uprawnienia w zakresie przyznawania świadczeń także przedstawicielom pracowników.

#### WAŻNE

Związki mogą zakwestionować decyzje komisji funkcjonującej nieformalnie, poza regulaminami i porozumieniami z załogą, ponieważ to im przysługuje prawo do współdecydowania o funduszu.

Jeżeli działają związki zawodowe, to bezwzględnie obowiązuje pracodawcę nakaz uzgadniania przyznawania każdego świadczenia z organizacją związkową. Nakaz ten uznaje się za spełniony, jeżeli świadczenia przyznaje komisja socjalna, w której skład wchodzi przedstawiciele związkowców. Uzgodnienia nie należy mylić z konsultacją. W odniesieniu do każdego wniosku wymagane jest osiągnięcie wspólnego stanowiska.

Nadal jednak pracodawca jako administrator funduszu odpowiada za prawidłowość wydatkowania jego środków i nie zwalnia się go w ten sposób od ponoszenia odpowiedzialności za ewentualne nieprawidłowe dysponowanie pieniędzmi.

Jeżeli instytucja ta została powołana w regulaminie zakładowego funduszu (uzgodnionym ze związkami), to decyzje komisji mogą stanowić podstawę działań pracodawcy. Związki zawodowe mogą bowiem przekazać część swoich uprawnień. Natomiast gdy komisja socjalna funkcjonuje nieformalnie, poza regulaminami i porozumieniami z załogą, to związki mogą zakwestionować jej decyzje, bowiem to im przysługuje prawo do współdecydowania o funduszu.

Pracodawca, wykonując postanowienia komisji socjalnej działającej nieformalnie, naraża się na sankcje. Związki zawodowe mogą go pozwać o wyrównanie kwot wydatkowanych niezgodnie z ustawą o ZFŚS. Pracodawca będzie więc musiał zwrócić funduszowi kwoty, które wypłacił na cele niezaakceptowane przez związki. Zasada ta ma

## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

także zastosowanie, gdy związki zawodowe są inicjatorem niezgodnych z regulaminem wypłat z funduszu. Jeżeli pracodawca ulegnie i dokona wypłat, to za jakiś czas, np. po zmianie władz związku, może zostać oskarżony o dokonanie wypłat niezgodnie z prawem i zmuszony do uzupełnienia wydanych niezgodnie z procedurą pieniędzy.

Członkowie komisji socjalnej są zobowiązani do zachowania szczególnej poufności odnośnie do przekazywanych przez wnioskodawców danych oraz kierowania się zasadą bezstronności, sprawiedliwej oceny oraz właściwej gospodarności środkami.

### **Ekspert odpowiada**

***Pracownikowi ukradziono pieniądze. Wystąpił z wnioskiem o przyznanie zapomogi losowej z ZFŚS. Czy podejmując decyzję w tej sprawie komisja socjalna bierze pod uwagę tylko nieszczęście, jakie go spotkało, czy też status finansowy jego rodziny?***

*W tej sytuacji komisja socjalna powinna kierować się obydwooma kryteriami: zdarzeniem losowym i finansami rodziny zainteresowanego. Generalnie kryteria socjalne określa regulamin ZFŚS i to on powinien wskazywać, że np. w razie zdarzenia losowego zapomoga przysługuje temu pracownikowi, u którego dochód na członka rodziny nie przekracza 1 tys. zł.*

### **EWIDENCJA PRYZNANYCH ŚWIADCZEŃ Z ZFŚS OSOBY UPRAWNIONEJ .....**

Rok	Świadczenie urlopowe	Dofinansowanie wypoczynku	Dofinansowanie wypoczynku dzieci	Zapomogi losowe	Świadczenia finansowe	Świadczenia rzeczowe (rodzaj i wartość)	Inne (rodzaj i wartość)	Suma otrzymanych świadczeń w roku kalendarzowym

### **12.3.5. Regulamin działania komisji**

Często w zakładach pracy są tworzone regulaminy działania komisji socjalnej. Określają one przede wszystkim:

- sposób powołania komisji socjalnej,

- liczbę członków,
- czas trwania kadencji i sposób odwołania z pełnionej funkcji,
- określenie i sposób wyboru przewodniczącego komisji socjalnej,
- częstotliwość i orientacyjne terminy posiedzeń,
- zakres kompetencji.

Szczegółowe informacje na temat długości trwania kadencji komisji czy sposobu wypowiedzenia członkostwa w komisji socjalnej określa regulamin ZFŚS lub regulamin komisji socjalnej.

### **Regulamin komisji socjalnej**

#### § 1

1. Na podstawie regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych tworzy się komisję socjalną.

2. Komisję socjalną, zwaną dalej komisją, powołuje pracodawca.

3. W skład komisji wchodzi min. 6 osób, będących przedstawicielami wszystkich wydziałów urzędu, miejsko-gminnego ośrodka pomocy społecznej oraz związków zawodowych.

4. Pierwsze zebranie komisji socjalnej zwołuje pracodawca.

5. Pracą komisji kieruje jej przewodniczący wybierany spośród osób wchodzących w skład komisji, który działa w oparciu o przepisy niniejszego regulaminu oraz przepisy regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

#### § 2

1. Przewodniczący komisji zwołuje obrady komisji w razie potrzeby, nie rzadziej jednak niż raz na kwartał.

2. Prace komisji są prowadzone, jeżeli w posiedzeniu bierze udział co najmniej 2/3 jej składu.

3. Obrady komisji są protokołowane. Do protokołu dołącza się wykaz osób, którym zaopiniowano pozytywnie wnioski o przyznanie świadczenia, z określeniem wysokości i rodzaju świadczenia, oraz wykaz osób z zaopiniowanym negatywnie wnioskiem o przyznanie świadczenia.

4. W przypadku opinii negatywnej we wniosku powinno zostać wpisane uzasadnienie.

5. W protokole powinna być zawarta informacja o łącznych kwotach przeznaczonych na realizację przyznanych świadczeń.

#### § 3

Do zadań komisji należy:

1. Opracowanie rocznego planu rzeczowo-finansowego komisji socjalnej wraz z preliminarem wydatków oraz tabel dopłat z funduszu.

2. Opracowanie projektu wykorzystania środków funduszu świadczeń socjalnych w ramach przyznanego limitu, przeznaczonych na organizację imprez oraz na udzielanie świadczeń indywidualnych dla pracowników.

3. Opiniowanie wniosków o udzielanie świadczeń socjalnych.

4. Bieżąca analiza poniesionych wydatków.

5. Wnioskowanie w sprawie ewentualnych zmian w podziale środków funduszu.

## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

6. Przedkładanie pracodawcy do zatwierdzenia ustaleń i wniosków o przyznanie świadczeń socjalnych.

7. Sporządzanie rocznych sprawozdań z działalności socjalnej w terminie do 31 stycznia następnego roku kalendarzowego.

### § 4

Tryb załatwiania wniosków o przyznanie świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych:

1. Wnioski są składane u sekretarza komisji posiadającego pełnomocnictwo pracodawcy do uzyskiwania informacji kadrowych i płacowych (data zatrudnienia, termin, do którego zawarto umowę o pracę, wysokość zarobków, numer konta bankowego).

2. Wnioski o przyznanie świadczenia ewidencjonowane są w rejestrze wniosków.

Sekretarz komisji rejestruje wniosek, wpisuje do rejestru dane personalne wnioskodawcy, sprawdza prawidłowość i kompletność wpisów na wniosku, ustala staż pracy, dochód netto na członka rodziny, dokumenty potwierdzające dochód lub brak dochodu członków rodziny, sprawdza prawidłowość wyliczenia dochodu przypadającego na członka rodziny.

3. W przypadku wniosku o dofinansowanie korzystania z turnusu rehabilitacyjnego osób zatrudnionych konieczne jest sprawdzenie ważności orzeczenia o niepełnosprawności oraz zebranie informacji o uzyskaniu ewentualnego dofinansowania z powiatowego centrum pomocy rodzinie.

4. Wnioski o udzielanie bezzwrotnej zapomogi losowej muszą być udokumentowane w sposób umożliwiający potwierdzenie wystąpienia sytuacji losowej.

5. Sekretarz komisji wpisuje na wniosku informacje dotyczące dotychczasowego korzystania z pomocy materialnej (data, kwota udzielonego świadczenia, cel).

6. Przyjęte wnioski opiniowane są w trakcie najbliższych obrad komisji. Po zaopiniowaniu przez komisję wniosek wraz z protokołem w ciągu 7 dni przedkładany jest pracodawcy do zatwierdzenia.

7. Pracodawca w oparciu o wniosek komisji socjalnej, w terminie 7 dni, podejmuje decyzję o przyznaniu świadczenia. Decyzja ta jest ostateczna.

8. Sekretarz komisji, po otrzymaniu decyzji pracodawcy, w terminie 3 dni przekazuje wykaz osób, którym przyznano świadczenia, do wydziału finansowego w celu ich wykonania.

9. Sekretarz komisji po otrzymaniu powyższej decyzji, w terminie 7 dni, zawiadamia o przyznanych środkach wnioskodawcę.

### § 5

Tryb załatwiania wniosków o przyznanie pożyczki na cele mieszkaniowe:

1. Wnioski o przyznanie pożyczki na cele mieszkaniowe przyjmowane i rozpatrywane są w trybie określonym w § 4 punkty 1, 2, 7, 8.

2. Komisja bierze pod uwagę możliwości spłat pożyczki i określa liczbę rat miesięcznych. Okres spłaty nie powinien przekraczać umowy o pracę.

3. Warunki udzielenia i spłaty pożyczki na cele mieszkaniowe określa umowa zawarta z pożyczkobiorcą. Pracodawca wyznacza osobę odpowiedzialną za sporządzenie umów pomiędzy urzędem a pożyczkobiorcą. Umowa sporządzana jest w terminie

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

7 dni od wydania decyzji pracodawcy, w trzech egzemplarzach (dwa dla urzędu, w którym jest zatrudniony pożyczkobiorca, i jedna dla pożyczkobiorcy).

4. Pożyczkobiorca i poręczyciel(e) składają podpisy w obecności naczelnika swojego wydziału, potwierdzającego ich własnoręczność.

5. Sekretarz komisji socjalnej nadaje umowie kolejny numer i przekazuje ją, w ciągu trzech dni, do podpisu pracodawcy, a następnie przedkłada do podpisu pożyczkobiorcy.

6. Egzemplarze podpisanej umowy wraz z harmonogramem spłat sekretarz komisji przekazuje niezwłocznie po jednym dla każdej ze stron. Trzeci egzemplarz przekazuje, w terminie 3 dni, do wydziału finansowego.

7. Wydział finansowy przekazuje harmonogram potrąceń rat do służb kadrowo-płacowych.

### § 6

1. Komisja socjalna stosuje przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz przepisy regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

2. Członkowie komisji są zobowiązani do przestrzegania przepisów wynikających z ustawy o ochronie danych osobowych.

3. Komisja kieruje się zasadami bezstronności i sprawiedliwości oraz gospodarności.

4. Komisja ma prawo do korzystania z pomocy i porad wydziału finansowego oraz komórki do spraw kadrowych urzędu, a także do zasięgania porad prawnych radcy prawnego urzędu.

5. Komisja socjalna działa w godzinach służbowych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

### **Regulamin określający skład, tryb i zakres pracy komisji socjalnej**

1. Członków komisji socjalnej powołuje i odwołuje dyrektor.

2. W skład komisji wchodzi:

a) trzech nauczycieli;

b) dwóch pracowników z administracji i obsługi.

3. Komisja socjalna wstępnie ocenia i opiniuje wnioski oraz prowadzi dokumentację ZFŚS, ma też głos doradczy i spełnia funkcje pomocnicze dla dyrektora.

4. Do przeprowadzenia wstępnej oceny wniosków oraz ich zaopiniowania wymagana jest obecność co najmniej trzech członków komisji, w tym co najmniej dwóch nauczycieli i jeden pracownik administracji.

5. W przypadku gdy wnioskodawcą jest członek komisji, zostaje on czasowo wyłączony z jej prac.

6. Komisja sporządza protokoły ze swoich posiedzeń.

7. Do zadań komisji socjalnej należy stwierdzenie:

1) czy wniosek jest zgodny z regulaminem ZFŚS;

2) czy wniosek zawiera uzasadnienie i czy pozwala ono na wiarygodną ocenę sytuacji życiowej i rodzinnej wnioskodawcy;

3) czy oświadczenie o dochodach jest wiarygodne, a wykazana kwota prawidłowo wyliczona;

## 12. Zasady gospodarowania ZFŚS, rola związków zawodowych...

4) czy wniosek zawiera obowiązkowe załączniki (PIT-y) oraz inne niezbędne dokumenty; a w przypadku wniosku o pożyczkę mieszkaniową:

- 1) czy wniosek jest wypełniony zgodnie z regulaminem;
- 2) czy wnioskodawca nie zalega ze spłatą poprzedniej pożyczki;
- 3) czy osoby poręczające spełniają warunki opisane w regulaminie ZFŚS.

8. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości lub braków komisja oddaje wniosek do uzupełnienia lub poprawienia danych, uzupełnienia uzasadnienia, dokonania poprawki w wyliczeniu dochodów, uzupełnienia załączników, przedłożenia zaświadczeń, rachunków i innych dokumentów niezbędnych do rozpatrzenia wniosku.

9. Komisja ma prawo do bezpośredniego kontaktu z wnioskodawcą w sprawach związanych ze złożonym wnioskiem (pisemnie, ustnie, telefonicznie lub pocztą elektroniczną).

10. Komisja socjalna zbiera się zgodnie z trybem rozpatrywania wniosków: w marcu, czerwcu, październiku i grudniu, a także w miarę potrzeb.

11. Każdy członek komisji podpisuje deklarację o zachowaniu tajemnicy i ochronie danych osobowych.

....., dn. .... Podpis i pieczęć dyrektora  
Uzgodniono ze związkami zawodowymi.

### **Regulamin pracy komisji socjalnej**

#### § 1

1. Komisja socjalna opiniuje wnioski osób ubiegających się o przyznanie świadczeń socjalnych z funduszu.

2. Komisja socjalna opiniuje wnioski złożone zgodnie z zasadami określonymi w regulaminie.

#### § 2

1. Pierwsze posiedzenie komisji socjalnej zwołuje dyrektor Biura Kadr i Szkoleń.

2. Na pierwszym posiedzeniu komisji socjalnej jej członkowie wybierają spośród siebie przewodniczącego komisji oraz dwóch zastępców przewodniczącego komisji socjalnej.

3. Posiedzenia komisji socjalnej zwoływane są na wniosek każdego z jej członków, w miarę potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na dwa tygodnie.

4. Posiedzenia komisji socjalnej odbywają się w następującym składzie:

- 1) trzech przedstawicieli wyznaczonych przez administrującego funduszem,
- 2) po jednym przedstawicielu każdej z zakładowych organizacji związkowych, przy czym w posiedzeniu musi brać udział przewodniczący komisji socjalnej lub zastępca przewodniczącego komisji socjalnej, zwany dalej kierującym obradami komisji socjalnej.

#### § 3

1. Do zadań kierującego obradami komisji socjalnej należy w szczególności:

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

1) zapewnienie sprawnego i prawidłowego przebiegu obrad komisji socjalnej oraz rozpatrywania wniosków osób ubiegających się o świadczenie, zgodnie z postanowieniami regulaminu;

2) współpraca z Biurem Kadr i Szkoleń, Wydziałami Kadr dla Dzielnic w zakresie właściwego przygotowania materiałów na posiedzenia komisji socjalnej;

3) współpraca z zakładowymi organizacjami związkowymi w zakresie spraw socjalnych;

4) powiadamianie członków komisji socjalnej oraz Biura Kadr i Szkoleń o terminach posiedzeń komisji socjalnej;

5) sporządzanie protokołów z posiedzeń komisji socjalnej;

6) przekazywanie do Biura Kadr i Szkoleń protokołów z posiedzeń komisji socjalnej wraz z wnioskami o przyznanie świadczeń z funduszu oraz zbiorczym zestawieniem wniosków.

2. Obsługę administracyjną komisji socjalnej zapewnia Biuro Kadr i Szkoleń, które:

1) informuje Wydziały Kadr o terminach posiedzeń komisji socjalnej;

2) gromadzi dokumentację własną i przekazywaną przez Wydziały Kadr dla Dzielnic na posiedzenia komisji socjalnej, tj. zbiorcze zestawienia wniosków wraz z wnioskami osób ubiegających się o świadczenie z funduszu oraz dokumentacją;

3) przekazuje do podpisu zakładowych organizacji związkowych oraz Prezydenta m. st. Warszawy lub osoby upoważnionej zbiorcze zestawienia wniosków wraz z wnioskami osób ubiegających o świadczenie z funduszu oraz protokołem z posiedzenia komisji socjalnej;

4) przyjmuje lub przekazuje do Wydziałów Kadr wnioski wraz ze zbiorczym zestawieniem wniosków ze stanowiskiem zakładowych organizacji związkowych oraz decyzją pracodawcy;

5) przechowuje protokoły z posiedzeń komisji socjalnej wraz z kserokopią zbiorczych zestawień wniosków.

### § 4

1. Głosowanie nad wnioskami odbywa się w trybie jawnym przez podniesienie ręki.

2. Opinia komisji socjalnej o przyznaniu lub odmowie przyznania świadczenia zapada większością głosów. W przypadku równej liczby głosów, decydujący głos należy do kierującego obradami komisji socjalnej.

3. Członek komisji socjalnej, na czas rozpatrywania jego wniosku, opuszcza salę, w której odbywa się posiedzenie.

### § 5

1. Opinia komisji socjalnej powinna być odnotowana na wniosku osoby ubiegającej się o świadczenie oraz na zbiorczym zestawieniu wniosków.

2. W przypadku odmownego rozpatrzenia złożonego wniosku, komisja socjalna zobowiązana jest do pisemnego uzasadnienia swojej opinii na wniosku osoby ubiegającej się o świadczenie.



# 13 Dokumentacja ZFŚS

Najczęściej w skład dokumentacji działalności socjalnej pracodawcy wchodzi:

- regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- plan finansowy ZFŚS,
- dokumentacja świadczeń socjalnych.

W regulaminie pracodawca określa zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS oraz zasady przeznaczania środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej. Integralną część regulaminu powinny stanowić:

- roczny plan rzeczowo-finansowy (ZFŚS),
- tabele dopłat dla wszystkich osób uprawnionych do korzystania z funduszu u danego pracodawcy,
- załączniki w postaci wzorów stosowanych wniosków i umów.

Wzorami dokumentów, jakie warto dołączyć do regulaminu ZFŚS, są:

- wniosek o przyznanie świadczenia z ZFŚS,
- oświadczenie o dochodach,
- wniosek o pożyczkę na cele mieszkaniowe,
- umowa o pożyczkę na cele mieszkaniowe.

Mogą to również być inne dokumenty, np. wniosek o przyznanie świadczenia z ZFŚS może występować w kilku wersjach, odpowiednio do rodzaju przyznawanych z funduszu świadczeń. Podstawą przyznawania świadczeń socjalnych z funduszu jest wniosek oraz inne wiarygodne dokumenty potwierdzające sytuację życiową, rodzinną i materialną, złożone przez osobę uprawnioną.

## 13.1. Regulamin ZFŚS

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS oraz zasady przeznaczania środków tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie (art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS). Za wydanie regulaminu i jego zgodność z przepisami jest odpowiedzialny pracodawca. Wydanie regulaminu jest jego obowiązkiem zarówno w sytuacji, gdy jest on zobligowany do utworzenia funduszu, jak i wtedy, gdy postanawia utworzyć go dobrowolnie na zasadach określonych w ustawie.

Przyznawanie świadczeń finansowanych z ZFŚS oraz ich wysokość muszą być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej (art. 8 pkt 1 ustawy o ZFŚS). Sposób ustalania przyznania środków w zależności od kryterium socjalnego pracowników powinien być unormowany w regulaminie ZFŚS. Ponadto związkowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz (art. 8 pkt 3 ustawy o ZFŚS). Przyzna-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

wanie wszystkim pracownikom świadczeń w jednakowej wysokości lub uzależnienie przyznania świadczeń np. od długości okresu zatrudnienia, stażu pracy, wymiaru etatu, rodzaju umowy jest niezgodne z przepisami.

Ponieważ regulamin określa zasady przyznawania świadczeń socjalnych niezamocnym pracownikom i innym uprawnionym, ale nie reguluje warunków pracy i płacy, to przy jego zmianie nie trzeba stosować ani wypowiedzeń, ani porozumień zmieniających.

Posiadanie regulaminu ZFŚS pełni funkcję dokumentacyjną. Jego istnienie minimalizuje ryzyko podatkowe związane z ewentualnym kwestionowaniem przez organ podatkowy zasadności zwolnienia z opodatkowania od świadczeń z ZFŚS.

### 13.1.1. Uzgadnianie regulaminu

Na pracodawcy ciąży obowiązek przygotowania projektu regulaminu i przedstawienia go zakładowej organizacji związkowej. Odpowiednie zastosowanie mają tu przepisy regulujące działanie związków zawodowych. Tryb uzgodnienia treści regulaminu określony został w art. 27 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (dalej ustawa o związkach zawodowych).

Aby regulamin obowiązywał, jego treść musi być uzgodniona ze wszystkimi działającymi u pracodawcy zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych). Jeśli w terminie 30 dni nie przedstawią one wspólnie uzgodnionego stanowiska w tej sprawie, to pracodawca podejmuje decyzję samodzielnie po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk związków. Takie uzgadnianie stanowiska stosuje się także przy przyznawaniu pracownikom pomocy z ZFŚS.

Jeżeli organizacja związkowa nie została powołana, pracodawca uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę zakładu do reprezentowania jej interesów. Organizacje związkowe lub pracownik wybrany przez załogę mogą przedstawiać pracodawcy swoje propozycje dotyczące treści regulaminu. Przyjęty regulamin funkcjonowania funduszu powinien być ogólnodostępny.

## ORZECZNICTWO

Warunkiem obowiązywania regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest jego uzgodnienie ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi w zakładzie pracy.

Wyrok SN z 11 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 664/98, OSNP z 2000 r. nr 14, poz. 540

### 13.1.2. Treść regulaminu

Przed opracowaniem regulaminu należy przeprowadzić rozpoznanie sytuacji społecznej oraz preferencji osób, które będą uprawnione do korzystania ze środków ZFŚS. Jednym ze sposobów jest przeprowadzenie ankiety z propozycjami wydatków. Dopiero gdy uzyskamy te informacje, możemy w regulaminie uwzględnić – biorąc pod uwagę

### 13. Dokumentacja ZFŚS

---

dostępne środki funduszu – takie działania socjalne, które w największym stopniu zaspokoją potrzeby uprawnionych.

Od potrzeb socjalnych pracowników i środków, którymi dysponuje fundusz, zależą postanowienia zawarte w regulaminie, stopień jego szczegółowości, różnorodność rodzajów i form działalności socjalnej. Dla każdej jednostki regulamin ten będzie inny, ponieważ musi być dostosowany do jej wielkości i rodzaju, możliwości finansowych itp. Są jednak zapisy – elementy podstawowe, które powinny znaleźć się w każdym regulaminie.

W regulaminie należy zawrzeć szczegółowe przepisy dotyczące m.in.:

- podstaw prawnych tworzenia i działania funduszu,
- postanowień ogólnych (środki, z jakich fundusz jest tworzony, termin podjęcia decyzji w sprawie przekazania zwiększeń odpisów na dany rok),
- kryteriów udzielenia pomocy socjalnej (mogą to być regulacje ogólne albo szczegółowe – jest to bardziej wskazane),
- osób lub podmiotów podejmujących decyzję w sprawie przyznawania świadczeń,
- sposobu określenia przeznaczenia ogólnej kwoty środków na poszczególne cele, rodzaje i formy działalności socjalnej w każdym roku,
- osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS,
- zasad przeznaczenia środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej,
- przeznaczenia środków funduszu – rodzaje usług i świadczeń finansowanych z funduszu,
- zasad i warunków korzystania z ZFŚS, czyli uszczegółowienie kryteriów sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej – dokumentowanie na podstawie dochodu na osobę w rodzinie,
- trybu przyznawania świadczeń, w tym szczegółowo trybu ubiegania się o świadczenia,
- osoby odpowiedzialnej za administrowanie funduszem z ramienia pracodawcy,
- postanowień końcowych,
- przyjęcia obowiązku uzasadnienia decyzji odmownej,
- odesłania do przepisów powszechnie obowiązujących w sprawach nieuregulowanych w regulaminie,
- określenia trybu dokonywania zmian w regulaminie,
- daty wejścia w życie regulaminu,
- sposobu poinformowania pracowników o treści regulaminu,
- wzorów wniosków i innych dokumentów.

Należy pamiętać, aby do regulaminu nie wprowadzić zapisu wykluczającego uprawnione ustawą grupy osób, np. emerytów i rencistów, członków rodzin pracowników. Jeśli pracodawca decyduje się na powołanie komisji socjalnej, to właśnie w regulaminie powinien zawrzeć wszelkie unormowania jej dotyczące. Chodzi tu przede wszystkim o: skład, sposób wyboru członków, długość kadencji, uprawnienia tego organu i poszczególnych członków. Przy czym nie należy imiennie wskazywać członków komisji socjalnej, gdyż każda zmiana jej składu będzie powodowała konieczność zmiany regulaminu. Do spraw nieuregulowanych w regulaminie ZFŚS mają zastosowanie powszechnie obowiązujące zasady i przepisy prawa.

Pracodawca, przyznając pomoc z ZFŚS, powinien pamiętać, że możliwość ubiegania się o świadczenia z funduszu powinna wynikać z postanowień regulaminu ZFŚS, a przy kwalifikowaniu osób uprawnionych do tego rodzaju pomocy należy stosować kryteria socjalne.

### PRZYKŁAD

W spółce zgodnie z regulaminem ZFŚS osobami uprawnionymi do świadczeń są:

pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych, pracownicy młodociani, z którymi pracodawca zawarł umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz przy wykonywaniu lekkich prac, emeryci i renciści – byli pracownicy, uprawnieni członkowie rodzin wyżej wymienionych osób.

Uprawnionymi członkami rodzin są:

- pozostające na utrzymaniu dzieci własne, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, dzieci współmałżonka, a także pozostające na utrzymaniu pracownika wnuki i rodzeństwo w wieku do lat 16, a jeżeli kształcą się w szkole – do czasu ukończenia nauki, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25. roku życia,
- osoby wymienione powyżej z orzeczonym stopniem niepełnosprawności – bez względu na wiek,
- współmałżonkowie, w tym także pozostający w zatrudnieniu,
- rodzice prowadzący wspólne z pracownikiem, emerytem lub rencistą gospodarstwo domowe,
- członkowie rodzin po zmarłych pracownikach – jeżeli byli na ich utrzymaniu.

Taki katalog osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń z ZFŚS jest prawidłowy.

### Odpowiedź eksperta

#### ***Czy regulamin ZFŚS może pozbawić uprawnień pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych?***

*Postanowienie regulaminu, które wyłącza możliwość udzielania świadczeń pracownikom przebywającym na urloпах bezpłatnych, jest niezgodne z ustawą o ZFŚS. Określono w niej podstawową grupę osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS. Należą do niej: pracownicy, członkowie ich rodzin, byli pracownicy – emeryci, renciści i ich rodziny, a także inne osoby, którym regulamin przyznał prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu. Regulamin funduszu może rozszerzyć tę grupę uprawnionych, ale nie może jej ograniczać. Dyskryminacja pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych, polegająca na tym, że odmawia się im prawa wystąpienia o pomoc z funduszu, moim zdaniem jest bezzasadna. Każdy pracownik, a zatem również i korzystający u danego pracodawcy z urlopu bezpłatnego, ma prawo wystąpić o pomoc socjalną. Wobec tego, że świadczenia z ZFŚS mają charakter wyłącznie uznaniowy, a nie obligatoryjny, konkretna osoba nie musi ostatecznie uzyskać pomocy. Jednak nie można pozbawić jej prawa do złożenia wniosku.*

## 13. Dokumentacja ZFŚS

### Odpowiedź eksperta

#### **Czy regulamin może zawierać zapis pozbawiający pracownika w okresie wypowiedzenia prawa do świadczeń z ZFŚS?**

*Nie. Wprowadzenie w regulaminie zapisów ograniczających możliwość uzyskania przez pracownika świadczeń, posługując się kryteriami innymi niż socjalne, jest niezgodne z prawem. Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Przebywanie w okresie wypowiedzenia nie stanowi kryterium socjalnego w rozumieniu ustawy. Okres wypowiedzenia to również czas świadczenia pracy, czyli pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Pracownik do czasu rozwiązania umowy o pracę zachowuje wszelkie uprawnienia wynikające z łączącego go stosunku pracy, w tym prawo do ubiegania się o przyznanie świadczeń.*

### PRZYKŁAD

Zarządzenie ..... Dyrektora Szkoły ..... z dnia .....  
w sprawie regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

1. Z dniem ..... 20.... r. wprowadzam do stosowania w Szkole .....  
w .....regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych .....,  
będący załącznikiem nr 1 do niniejszego zarządzenia.
2. Regulamin znajduje się do wglądu w bibliotece szkoły i na stronie internetowej szkoły.
3. Terminy składania wniosków o dofinansowanie wypoczynku własnego ustala się na:  
– 15 – 30 kwietnia,  
– 15 – 30 października
4. W 20... roku termin składania wniosków o dofinansowanie wypoczynku letniego  
ustala się na 1 – 20 czerwca.
5. Traci moc zarządzenie nr ..... z dnia ..... w sprawie wprowadzenia regulami-  
nu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych szkoły .....

Dyrektor szkoły

### 13.1.3. Podstawy prawne

Pierwszy dział regulaminu powinien zawierać ogólne informacje dotyczące tego aktu, takie jak np. podstawy prawne obowiązywania regulaminu. W zapisie tym powinna się znaleźć informacja, że w zakładzie jest tworzony fundusz na zasadach określonych w ustawie z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz w rozporządzeniu z 18 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń so-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

cialnych, a także, że zasady działania tego funduszu określone są w tym regulaminie. Ponadto trzeba wskazać inne akty prawne, jeśli wynika to ze specyfiki jednostki. W szkołach będzie to Karta Nauczyciela.

### PRZYKŁAD

Regulamin obowiązujący w ..... został opracowany na podstawie przepisów:

- ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 z późn. zm.),
- rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 18 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).

### 13.1.4. Postanowienia ogólne

W przepisach ogólnych wskazane są m.in. środki, z jakich fundusz jest tworzony, a także termin podjęcia decyzji w sprawie przekazania zwiększeń odpisów na dany rok.

#### Przepisy ogólne

1. Działalność socjalna prowadzona jest w oparciu o posiadane środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

2. Podstawę gospodarowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi regulamin. W oparciu o regulamin opracowywany jest corocznie, zatwierdzony przez dyrektora, preliminarz podziału środków.

3. ZFŚS jest wspólny dla nauczycieli, pracowników administracji i obsługi oraz emerytów i rencistów – byłych pracowników administracji i obsługi.

a) dla nauczycieli odpis nalicza się zgodnie z zasadami określonymi w art. 53 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela.

b) dla pracowników administracji i obsługi oraz emerytów i rencistów odpis nalicza się zgodnie z zasadami określonymi w art. 5 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

4. Środki ZFŚS zwiększa się o:

a) odsetki bankowe,

b) wpływ z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe,

c) inne (np. darowizny),

5. Środki ZFŚS gromadzone są na odrębnym rachunku bankowym.

6. Równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń na dany rok kalendarzowy przekazuje się na rachunek bankowy funduszu w terminie do 30 września tego roku, z tym że w terminie do 31 maja tego roku przekazuje się kwotę stanowiącą 75 proc. równowartości odpisów, o których mowa w art. 5 ust. 1 – 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

## 13. Dokumentacja ZFŚS

7. Niewykorzystane w danym roku środki funduszu przechodzą na rok następny.

8. Decyzje dotyczące podziału środków funduszu na poszczególne zadania oraz przyznawanie świadczeń podlegają uzgodnieniu z upoważnionymi przez zakładowe organizacje związkowe przedstawicielami związków zawodowych działających w .....

9. Funduszem administruje Dyrektor.

10. Księgowość jest zobowiązana do okresowego przedstawienia stanu konta bankowego (wyciągu).

11. Przyznawanie i wysokości świadczeń z ZFŚS uzależnione są od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do korzystania z funduszu.

### 13.1.5. Tworzenie funduszu

Kolejny punkt regulaminu to zasady tworzenia ZFŚS. Zasady, jakimi się trzeba kierować przy tworzeniu funduszu, opisano szczegółowo we wcześniejszych rozdziałach. Trzeba pamiętać, że w regulaminie należy uwzględnić specyfikę danej jednostki, np. szkoła musi kierować się przepisami Karty Nauczyciela.

#### Postanowienia ogólne

##### § 1

1. Podstawę gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych stanowią przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, roczny plan wydatków z funduszu oraz regulamin.

2. Funduszem administruje oraz realizuje regulamin pracodawca lub osoba uprawniona do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy (nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę) w strukturze organizacyjnej.

##### § 2

1. Regulamin funduszu, jego wszelkie zmiany oraz roczny plan wydatków z funduszu i zmiany w planie wymagają uzgodnienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi (lub z przedstawicielem pracowników wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów, jeżeli w firmie pracownicy nie są zrzeszeni w związki zawodowe). Plan wydatków jest załącznikiem do regulaminu.

2. Związki zawodowe powinny w terminie 30 dni przedstawić wspólne stanowisko w stosunku do regulaminu zaproponowanego przez pracodawcę. Po upływie tego terminu regulamin wprowadza pracodawca.

3. Prawo zgłaszania propozycji zmian w regulaminie oraz w rocznym planie wydatków z funduszu mają pracodawca i związki zawodowe. Zmiany te będą wprowadzane w formie aneksu do regulaminu w trybie przewidzianym przez ustawę o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

4. Decyzje dotyczące sposobu podziału środków funduszu oraz przyznawania świadczeń socjalnych poszczególnym osobom uprawnionym podejmuje pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

5. Prawo interpretacji postanowień regulaminu oraz rocznego preliminarza wydatków funduszu posiada pracodawca oraz zakładowe organizacje związkowe (a w przy-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

padku ich braku – przedstawiciel pracowników). Ewentualne spory wynikłe z różnicy stanowisk odnośnie do poszczególnych problemów będą rozstrzygane wspólnie przez obie strony po uzyskaniu opinii inspektora pracy.

### § 3

1. Wnioski w sprawie przyznania pomocy socjalnej należy składać w wydziale zajmującym się sprawami kadrowymi.

2. Treść regulaminu funduszu jest dostępna dla każdego pracownika w wydziale zajmującym się sprawami kadrowymi. Osoba uprawniona do korzystania z funduszu może wystąpić o wydanie odpisu regulaminu. Decyzje w tym zakresie podejmuje kierownik wydziału kadr.

### § 4

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach decyzje dotyczące przyznania świadczenia z funduszu będą rozpatrywane indywidualnie z zachowaniem postanowień § 2 ust. 4 regulaminu.

3. Jeżeli pracodawca odmówi przyznania świadczenia, osoba zainteresowana w ciągu 10 dni od otrzymania decyzji ma prawo odwołać się i wystąpić z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy. Odmowa przyznania świadczenia wymaga formy pisemnej. Rozpatrzenie odwołania następuje w ciągu 7 dni od dnia złożenia odwołania. Ponowna, negatywna decyzja pracodawcy i zakładowych organizacji związkowych jest ostateczna.

### 13.1.6. Przeznaczenie środków funduszu

W regulaminie muszą się znaleźć zapisy ustalające zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej. Najlepiej gdyby były to ogólne wskazania dotyczące ustalania rocznych planów gospodarowania funduszem, które byłyby załącznikiem do regulaminu. Wtedy załącznik może być corocznie zmieniany. Należy przewidzieć i opisać procedurę przesuwania środków z poszczególnych celów działalności w ciągu roku.

Środki z ZFŚS mogą być przeznaczone jedynie na finansowanie działalności socjalnej, zdefiniowanej w ustawie jako:

- usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku,
- działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej,
- opieka nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego,
- udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej,
- udzielanie zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych w odpowiedniej umowie zawieranej z pracownikiem.

Często zdarza się naruszenie przepisów ustawy o ZFŚS, które polega na rozszerzaniu w regulaminie zakresu przeznaczenia środków na działania niespełniające warunków uznania za działalność socjalną, np. świadczenia okolicznościowe – upominki lub od-



### 13. Dokumentacja ZFŚS

prawy dla odchodzących pracowników, spotkanie wigilijne dla pracowników, prezent na Dzień Kobiet, profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników.

#### WAŻNE

! Dodatkowe cele, na jakie są przeznaczane środki ZFŚS, muszą mieścić się w ramach pojęcia „działalności socjalnej”.

W regulaminie warto sprecyzować, o jakie konkretnie świadczenia mogą się starać pracownicy, m.in. może to być:

- pomoc rzeczowa, a także finansowa dla osób w trudnej sytuacji życiowej,
- dofinansowanie do wypoczynku, wczasów leczniczych i pobytu w sanatorium,
- dofinansowanie biletów wstępu na imprezy kulturalne i sportowe,
- koszty imprez rekreacyjno-sportowych,
- pożyczki na cele mieszkaniowe.

<b>Przykładowy katalog rodzajów działalności socjalnej przyporządkowanych do poszczególnych celów tej działalności</b>	
Cele działalności socjalnej	Rodzaje działalności socjalnej
różne formy wypoczynku	- dofinansowania do urlopów - dofinansowania do kolonii i obozów
działalność kulturalno-oświatowa	- bilety do kin i teatrów
działalność sportowo-rekreacyjna	- karnety na basen i siłownię
udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej	- zapomogi - paczki dla najuboższych rodzin - zakup podręczników dla dzieci z najuboższych rodzin - zakup opału na zimę dla najuboższych rodzin
opieka nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego	- opieka nad dziećmi w przedszkolu przyzakładowym
udzielanie zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową	- pożyczki na remont mieszkania - pożyczki na zakup mieszkania - jednorazowa pomoc w spłacie zadłużenia czynszowego dla najuboższych rodzin

W regulaminie muszą zostać określone zasady przeznaczania środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej. W tym celu nie trzeba jednak wpisywać konkretnych kwot, wystarczy wskazać zasady przeznaczania podziału procentowo.

Warto wiedzieć, że uprawnieni do tworzenia regulaminu (odpowiednio pracodawca z organizacją związkową lub z przedstawicielem załogi) mogą na dany cel przyznać jakąś kwotę (procent funduszu) bądź nie. Nieprzeznaczenie na dany cel działalności so-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

cialnej żadnych środków będzie skutkowało tym, że ten cel działalności socjalnej nie będzie realizowany (zostanie pominięty).

### PRZYKŁAD

Przeznaczenie środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej można ująć: na różne formy wypoczynku – 30 proc. funduszu, w tym: dopłaty do zimowisk, kolonii i obozów – 6 proc., dofinansowania do wczasów organizowanych we własnym zakresie – 24 proc., działalność kulturalno-oświatową – 0 proc. środków funduszu.

Postanowienia regulaminu muszą odzwierciedlać socjalny charakter pomocy finansowanej z funduszu. Trzeba pamiętać, aby warunki korzystania ze świadczeń socjalnych odpowiadały kryteriom wymienionym w art. 8 ust. 1 ustawy. Czyli, aby przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu było uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS.

Wypłata świadczeń socjalnych powinna się odbywać na podstawie wniosku osoby uprawnionej. Wzór wniosku trzeba dołączyć do regulaminu jako załącznik. Musi on być dostępny dla pracowników, aby mogli się starać o świadczenia z funduszu.

Warto także wskazać numer rachunku bankowego prowadzonego dla funduszu socjalnego. Tam powinny być przekazywane pieniądze z odpisów na fundusz, spłaty pożyczek mieszkaniowych itp.

### WAŻNE

Regulamin powinien zawierać szczegółowe informacje dotyczące:

- rodzajów działalności socjalnej prowadzonej przez jednostkę,
- kryteriów, jakie należy spełnić, by móc ubiegać się o świadczenia i dopłaty realizowane w ramach poszczególnych rodzajów działalności,
- maksymalną kwotę, o jaką można się ubiegać (lub tabelę dopłat uzależnioną od dochodu na członka rodziny/gospodarstwa domowego),
- zagadnień związanych z ewentualnym zwrotem i zabezpieczeniem świadczenia – jeśli ma ono charakter pożyczki,
- szczegóły dotyczące udokumentowania prawa do świadczenia.

### PRZYKŁAD

1. Zapomoga może zostać przyznana uprawnionemu, jeżeli wykaże zaistnienie trudnej sytuacji życiowej.
2. Wysokość świadczenia, o którym mowa w ust. 1, jest ustalana na podstawie złożonego przez pracownika, emeryta, rencistę wniosku, przy uwzględnieniu średniego miesięcznego dochodu brutto przypadającego na jednego członka jego rodziny.
3. Łączna wartość przyznanych uprawnionemu zapomóg socjalnych w danym roku nie może przekroczyć 300 proc. minimalnego wynagrodzenia.

## 13. Dokumentacja ZFŚS

4. Do wniosku o przyznanie zapomogi socjalnej wnioskodawca powinien załączyć odpowiednie do zaistniałej sytuacji życiowej dokumenty, potwierdzające zasadność udzielania zapomogi socjalnej, jak np.:

- oświadczenie potwierdzające wysokość osiąganych miesięcznie przez wnioskodawcę i członków jego rodziny dochodów,
- rachunki, faktury VAT zakupione lekarstwa, konieczne płatne badania lekarskie,
- oświadczenie o długotrwałym leczeniu, potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem lekarskim,
- rehabilitację, sprzęt inwalidzki czy usługi medyczne.

5. Dopuszcza się możliwość udzielania zapomogi socjalnej – w szczególnych przypadkach – na wniosek kierownika lub bezpośredniego przełożonego pracownika. Tego typu sytuacja będzie miała miejsce, gdy z wnioskiem nie może wystąpić sam pracownik.

### PRZYKŁAD

Przeznaczenie funduszu i wymagana dokumentacja.

1. Środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są przeznaczone na:

- 1) świadczenia urlopowe dla nauczycieli czynnie pracujących,
- 2) dofinansowanie do wczasów wykupionych przez osobę uprawnioną,
- 3) dofinansowanie do wypoczynku letniego zorganizowanego przez osobę uprawnioną we własnym zakresie,
- 4) dofinansowanie zorganizowanych form wypoczynku dzieci i młodzieży do lat 18, a jeżeli kontynuują naukę i nie posiadają własnego dochodu, do ukończenia 25 lat (kolonie, zimowiska, obozy),
- 5) finansowanie lub dofinansowanie udziału uprawnionych w okolicznościowych imprezach kulturalno-rozrywkowych, zajęciach sportowych oraz turystyce grupowej,
- 6) pomoc w postaci bezzwrotnej zapomogi losowej lub zdrowotnej, przyznawaną raz w roku w przypadkach losowych, w przypadkach wymagających leczenia, w trudnej sytuacji materialnej uprawnionego,
- 7) pomoc materialną w ramach akcji świątecznej,
- 8) zapomogi na opał,
- 9) pożyczki mieszkaniowe,
- 10) inne formy działalności socjalnej zorganizowanej przez pracodawcę w miarę posiadanych środków.

2. Wnioskodawca zobowiązany jest do dołączenia do wniosku zaświadczeń o zarobkach swoich i współmałżonka, z wyłączeniem pkt 1) ust. 1, a ponadto odpowiednich dokumentów wymienionych w rozdziale VII ust. 2 pkt 1 – 10 oraz w załączniku do wniosku.

3. Dopłata do różnych form wypoczynku dzieci oraz pracownika szkoły przysługuje raz w roku. Dopłata jest niezależna od świadczenia urlopowego przysługującego na mocy odrębnych przepisów.

4. Podstawą do dopłaty na wypoczynek zorganizowany w formie wczasów lub we własnym zakresie jest wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, obejmującego co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

### 13.1.7. Osoby uprawnione do korzystania z funduszu

Wskazanie osób uprawnionych do korzystania z funduszu może być powtórzeniem katalogu uprawnionych z art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS. Jest on następujący:

- pracownicy i ich rodziny,
- emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny,
- inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

Pracodawca może wskazać dodatkowo inną grupę(y) uprawnionych. Niedozwolone jest tylko zawężenie katalogu uprawnionych określonego ustawą. Niewymienienie wśród uprawnionych emerytów i rencistów – byłych pracowników zakładu pracy i ich rodzin – jest regulacją sprzeczną z ustawą, więc nieważną z mocy prawa.

Ustalając w regulaminie krąg osób uprawnionych do korzystania z funduszu, należy po pierwsze określić definicję rodziny pracownika i byłego pracownika – emeryta na potrzeby działalności socjalnej.

Najczęściej spotykanym rozwiązaniem jest przyjęcie, że rodzina obejmuje współmałżonka i dzieci własne, przysposobione, przyjęte na wychowanie bądź adoptowane, pozostające na utrzymaniu rodziców (przyjmuje się tu jako granicę np. osiągnięcie określonego wieku i/lub pobieranie nauki w szkołach średnich i wyższych, przy czym granice te nie mają zastosowania w przypadku dzieci niepełnosprawnych fizycznie i umysłowo).

#### WAŻNE

Przy ustalaniu kręgu osób uprawnionych pracodawca nie ma uprawnień do wyłączenia z grona uprawnionych do korzystania ze świadczeń socjalnych osób wymienionych w ustawie o ZFŚS.

Pracodawca krąg uprawnionych do korzystania z ZFŚS może poszerzyć np. o:

- osoby na świadczeniach przedemerytalnych – do czasu uzyskania statusu emeryta,
- członków rodzin po zmarłych pracownikach lub emerytach (współmałżonków, dzieci),
- dzieci z domów dziecka czy pensjonariuszy domów dla seniorów objętych patronatem przez pracodawcę.

Osoba uprawniona z mocy ustawy o ZFŚS, aby rzeczywiście być osobą uprawnioną do starania się o świadczenia, nie musi spełniać dodatkowych wymagań nakładanych w drodze regulaminu.

#### PRZYKŁAD

W regulaminie wprowadzono zapis: „prawo do ubiegania się o świadczenia z funduszu pracownik nabywa dopiero po przepracowaniu jednego roku w zakładzie pracy”. Zapis taki jest błędny.

## 13. Dokumentacja ZFŚS

### PRZYKŁAD

Do korzystania ze świadczeń finansowanych z ZFŚS uprawnione są następujące osoby:

- 1) pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony i określony na podstawie umowy o pracę, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym również pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych,
- 2) emeryci, renciści, osoby korzystające ze świadczeń przedemerytalnych, dla których urząd był ostatnim pracodawcą,
- 3) członkowie rodzin osób uprawnionych (małżonek, dzieci własne, przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej do ukończenia 18 lat, a jeżeli kształcą się w szkole do ukończenia nauki, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25. roku życia.

### PRZYKŁAD

Do uprawnionych członków rodziny zalicza się:

- 1) dzieci w wieku do ukończenia 18 lat lub do czasu ukończenia nauki w szkolnych formach kształcenia, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat, pozostające na utrzymaniu pracownika, emeryta lub rencisty – byłego pracownika,
- 2) dzieci o orzeczonym znacznym stopniu niepełnosprawności bez względu na wiek, pozostające pod stałą opieką pracownika, emeryta lub rencisty – byłego pracownika,
- 3) dzieci osierocone po śmierci pracownika (sieroty i półsieroty) – do ukończenia 18 lat lub do czasu ukończenia nauki w szkolnych formach kształcenia, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat,
- 4) współmałżonkowie pozostający na wyłącznym utrzymaniu pracownika, zmarłego pracownika, emeryta lub rencisty – byłego pracownika,
- 5) rodzice pracownika, emeryta lub rencisty – byłego pracownika, jeśli posiadają znaczny stopień niepełnosprawności i pozostają pod stałą opieką pracownika emeryta lub rencisty – byłego pracownika.

### PRZYKŁAD

III. Osoby uprawnione do korzystania z funduszu

§ 6

1. Do korzystania ze świadczeń funduszu uprawnione są wszystkie osoby, którym prawo do korzystania z funduszu dał przepis zawarty w art. 2, pkt 5 ustawy, oraz osoby, którym prawo to nadał pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

Są to w szczególności:

- 1) pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony i określony na podstawie umowy o pracę, wyboru, mianowania – w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 2) pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych, macierzyńskich, zdrowotnych i innych (z wyłączeniem urlopow bezpłatnych),
- 3) emeryci i renciści (byli pracownicy szkoły), członkowie rodzin po zmarłych pracownikach oraz emerytach i rencistach, jeżeli byli na utrzymaniu osoby zmarłej i uzyskali rentę rodzinną,

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

- 4) osoby objęte opieką socjalną w drodze art. 53 ust. 3a ustawy – Karta Nauczyciela,
  - 5) inne osoby objęte opieką socjalną placówki – wskazane w drodze porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi działającymi w placówce,
  - 6) członkowie rodzin osób uprawnionych.
2. Do uprawnionych członków rodzin, o których mowa w § 6 ust. 1 pkt 6 regulaminu zalicza się:
- 1) pozostające na utrzymaniu i wychowaniu osoby uprawnionej dzieci własne, dzieci współmałżonka, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej w wieku do lat 18, a jeżeli kształcą się w szkole – do czasu ukończenia nauki, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat,
  - 2) osoby wymienione w pkt 1 – niezdolne do żadnej pracy – bez względu na wiek (legitymujące się stosownym orzeczeniem o niepełnosprawności),
  - 3) współmałżonków.

### 13.1.8. Zasady i warunki przyznawania świadczeń socjalnych

Świadczenia z ZFŚS nie są bezwarunkowo należne wszystkim uprawnionym. W regulaminie należy wskazać warunki, jakie muszą oni spełnić, aby ubiegać się o świadczenie. Podstawowym kryterium przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest kryterium socjalne, uwzględniające sytuację rodzinną, materialną i osobistą pracownika. Aby spełnić warunek kryterium socjalnego, pracodawca musi poznać sytuację socjalną pracownika. W regulaminie należy więc określić sposób pozyskiwania tych informacji, tj. zakres dokumentów, jakie powinien złożyć uprawniony, który chce korzystać z funduszu. W regulaminie można też wprowadzić dodatkowe kryteria, ale nie mogą one pozostawać w sprzeczności z kryterium zawartym w ustawie.

Warto także szczegółowo określić zasady udzielania i spłacania pożyczek na cele mieszkaniowe, czyli np. oprocentowanie pożyczki. Można np. wprowadzić zapis ustalający maksymalną wysokość oprocentowania, a samo oprocentowanie uzależnić od odmiennej sytuacji mieszkaniowej lub materialnej pracowników. Pożyczki z ZFŚS mogą być nieoprocentowane, jednak stosowny zapis w tej sprawie musi znaleźć się w regulaminie.

W regulaminie nie można natomiast nakładać na pracownika obowiązku zwrotu pożyczki w całości w razie rozwiązania umowy o pracę bez doprecyzowania powodów tego rozwiązania. Dopuszczalny jest zapis, który wskazuje, że pracownik ma obowiązek zwrotu pożyczki w całości, jeżeli sam rozwiąże umowę o pracę (przy czym nie może to być rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy) lub jeżeli zakład pracy rozwiąże z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (dyscyplinarnie).

W regulaminie trzeba też wskazać formę, w jakiej uprawniony może zwrócić się o przyznanie świadczenia, np. dowolna forma pisemna lub wystąpienie na sformalizowanym wniosku – załączniku do regulaminu. Należy opisać procedurę wystąpienia o świadczenie.

### 13. Dokumentacja ZFŚS

---

Powinien być także wskazany maksymalny termin, jaki organ rozpatrujący wnioski ma na ustosunkowanie się do podania o świadczenie. W przypadku wniosków o zapomogę warto wskazać przyspieszony tryb rozpatrywania wniosków, jaki jest zastrzeżony do sytuacji wyjątkowych. Należy też uwzględnić formę, w jakiej pracownikowi zostanie przekazany rozpatrzone wnioski. Regulamin także powinien rozstrzygać, w jaki sposób przekazać pracownikom przyznane świadczenia w formie pieniężnej, oraz sposób przekazania świadczeń w formie rzeczowej.

#### PRZYKŁAD

1. W przypadku odmowy przyznania świadczenia (rzecowego lub pieniężnego) osobie zainteresowanej w ciągu siedmiu dni od otrzymania pisemnej decyzji odmownej służy prawo odwołania się do kierownika i wystąpienia z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy. Rozpatrzenie odwołania następuje w ciągu siedmiu dni od złożenia odwołania. Ponowna negatywna decyzja podjęta przez kierownika przy udziale zakładowej organizacji związkowej jest ostateczna.

#### PRZYKŁAD

Środki ZFŚS można przeznaczyć na:

1. Dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego we własnym zakresie przez pracowników, emerytów i rencistów uprawnionych do korzystania z funduszu.
2. Dofinansowanie działalności kulturalno-oświatowej.
3. Organizowanie imprez okolicznościowych i pracowniczych.
4. Pomoc świąteczną dla pracowników, emerytów i rencistów w postaci paczek, bonów, w postaci finansowej.
5. Pomoc finansową udzielaną w formie bezwrotnych zapomóg:
  - a) dla pracowników, emerytów, rencistów znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej – zapomoga socjalna,
  - b) mających na celu pomoc w pokryciu wydatków związanych z likwidacją skutków indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby, śmierci, wypadku wymagającego leczenia lub kradzieży o dotkliwych skutkach materialnych itp. – zapomoga losowa.
6. Dopłatę do wypoczynku dzieci młodzieży, która jest przyznawana raz w roku.
7. Zwrotną pomoc na cele mieszkaniowe – pożyczki na cele mieszkaniowe.

#### PRZYKŁAD

Środki z ZFŚS są przeznaczone na finansowanie:

1. Krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży organizowanego przez kopalnię w formie kolonii letnich i zimowych oraz zielonych szkół organizowanych przez polskie jednostki organizacyjne.
2. Krajowego i zagranicznego wypoczynku pracowników oraz emerytów w postaci:

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

- a) wczasów pod gruszą – dla pracowników,
- b) świadczeń rehabilitacyjnych, zakupionych indywidualnych wczasów (w tym znaczeniu również: wczasy profilaktyczno-lecznicze, turnusy rehabilitacyjne oraz sanatoria) – dla emerytów, rencistów, osób przebywających na urloпах wychowawczych.
- 3. Sportu i kultury fizycznej w zakresie uczestnictwa w różnych formach rekreacji ruchowej, udziału w imprezach sportowych oraz spartakiad.
- 4. Wypoczynku w formie turystyki grupowej, wycieczek krajowych i zagranicznych organizowanych dla pracowników, emerytów, rencistów, pracowników przebywających na urloпах wychowawczych, świadczeniach rehabilitacyjnych przez sekcję socjalną przy współudziale związków zawodowych.
- 5. Pomocy rzeczowej i materialnej osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji, a także w przypadkach losowych.
- 6. Pomocy finansowej w uzyskaniu mieszkań oraz innych celów w zakresie potrzeb mieszkaniowych.
- 7. Działalności kulturalno-oświatowej.
- 8. Świadczeń rzeczowych.



## 13. Dokumentacja ZFŚS

### Wzór regulaminu zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

#### **Regulamin zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dla .....**

##### § 1

1. Podstawy prawne:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

2. Regulamin został uzgodniony z Panem/Panią ....., wybranym przez pracowników na ogólnym zebraniu załogi w dniu ..... r. do ich reprezentowania.

3. Regulamin określa osoby uprawnione do korzystania ze świadczeń funduszu, osoby uprawnione, cele, na które mogą być przeznaczone środki funduszu oraz tryb przyznawania świadczeń.

##### § 2

1. Pracodawca jest administratorem środków funduszu.

2. Niewykorzystane w danym roku kalendarzowym środki funduszu przechodzą na rok następny.

3. W przypadku likwidacji pracodawcy niewykorzystane środki zostaną rozdzielone na pracowników pracodawcy zatrudnionych w ostatnim dniu działalności z uwzględnieniem ich sytuacji materialnej.

##### § 3

1. Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego.

2. Odpis podstawowy naliczany jest w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych pracowników.

3. Odpisów dodatkowych zwiększających środki funduszu dokonuje się na pracowników niepełnosprawnych oraz na emerytów i rencistów objętych opieką socjalną pracodawcy.

##### § 4

1. Osobami uprawnionymi do korzystania z funduszu są:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

2. Uprawnionymi członkami rodziny są:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

##### § 5

1. Środki funduszu przeznacza się na finansowanie:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

2. Środki funduszu przeznacza się na finansowanie lub dofinansowanie:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

### § 6

1. Świadczenia są udzielane na pisemny wniosek uprawnionych.
2. Świadczenia mają charakter uznaniowy.
3. Głównym kryterium przyznawania świadczeń finansowanych ze środków funduszu jest sytuacja życiowa, rodzinna, materialna i mieszkaniowa.
4. Podstawą do przyznania świadczeń jest dochód przypadający na osobę w rodzinie uprawnionego, wykazany w oświadczeniu zawartym we wniosku.
5. Świadczenia dofinansowywane ze środków funduszu przyznawane są w oparciu o kryteria dochodowe, z uwzględnieniem częstotliwości korzystania ze świadczeń.

### § 7

1. Obowiązkiem uprawnionego ubiegającego się o przyznanie świadczenia jest: .....
2. Jeżeli uprawniony złoży oświadczenie o swojej sytuacji materialnej niezgodne z prawdą albo wykorzysta świadczenie niezgodnie z jego przeznaczeniem, nie będzie miał prawa do korzystania ze środków funduszu w następnym roku kalendarzowym.

### § 8

1. Dopłata do jednej formy wypoczynku przysługuje uprawnionemu nie częściej niż .....

### § 9

1. Dopłata do biletów wstępu na imprezy artystyczne, kulturalne, rozrywkowe lub sportowe, o które wnioskuje uprawniony, może być przyznana w wysokości do ..... ceny biletów. Kryterium dochodowe przyznania dofinansowania to dochód na osobę w rodzinie nieprzekraczający ..... zł.
2. Dopłata do biletów wstępu na wydarzenia kulturalne, z inicjatywą zakupu których wystąpi pracodawca, wynosi ..... kwoty.

### § 10

Pomoc rzeczowa i finansowa w przypadkach losowych może być przyznana:

- 1) uprawnionym samotnym, których dochód nie przekracza ..... zł miesięcznie,
- 2) pozostałym uprawnionym, których dochód na osobę w rodzinie nie przekracza ..... zł.

### § 11

1. Pożyczka na cele mieszkaniowe może być udzielona na:

- 1) uzupełnienie wkładów mieszkaniowych do spółdzielni mieszkaniowych, w wysokości do ..... wkładu,
  - 2) budowę domu jednorodzinnego albo lokalu w domu mieszkalnym do wysokości ..... wartości obiektu,
  - 3) pokrycie kosztów wykupu lokali na własność oraz uzupełnienie zaliczki na wkład budowlany do wysokości ..... kosztów,
  - 4) przystosowanie mieszkań dla potrzeb osób niepełnosprawnych w wysokości do ..... kosztów prac adaptacyjnych,
  - 5) remont i modernizację lokalu mieszkalnego lub budynku mieszkalnego w wysokości do ..... kosztów.
2. Uprawniony ma obowiązek przedstawić dokumenty potwierdzające potrzebę udzielenia pomocy na cele mieszkaniowe.

### 13. Dokumentacja ZFŚS

#### § 12

1. Warunki spłaty pożyczki na cele mieszkaniowe określają umowy zawierane przez pracodawcę z pożyczkobiorcami.
2. Okres spłaty pożyczki na cele mieszkaniowe nie może przekroczyć ..... miesięcy.
3. Pożyczki na cele mieszkaniowe są oprocentowane ..... rocznie i wymagają poręczenia dwóch osób.
4. Szczegółowe warunki spłaty i zawieszenia spłaty zależą od dochodu w rodzinie pożyczkobiorcy i są ustalane z pracodawcą.
5. Jeśli nastąpi rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika albo za wypowiedzeniem przez pracownika, niespłacona kwota pożyczki podlega natychmiastowemu zwrotowi.
6. Pożyczki na cele mieszkaniowe mogą zostać umorzone w całości lub w części tylko w sytuacjach wyjątkowych, gdy wskutek wydarzeń losowych niemożliwa jest ich spłata.
7. W uzasadnionych przypadkach spłata pożyczek może być zawieszona na okres do .....

#### § 13

1. Uprawnieni składają wnioski o przyznanie świadczeń w terminie do końca ..... każdego roku kalendarzowego do .....
2. Wstępnej kwalifikacji wniosków o przyznanie świadczeń dokonuje .....
3. Ostateczną decyzję podejmuje .....
4. W przypadku odmownego załatwienia wniosku osobie uprawnionej podaje się uzasadnienie.

#### § 14

1. Nazwiska uprawnionych, którym przyznano świadczenia z funduszu, podaje się do wiadomości pracowników.
2. W ..... prowadzona jest dla każdego uprawnionego oddzielnie karta ewidencyjna zawierająca informacje o korzystaniu ze środków funduszu. Dostęp do niej mają pracodawca i pracownik.

#### § 15

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem .....
2. Uprawnieni mają prawo wglądu do regulaminu, którego tekst znajduje się w .....

Reprezentant pracowników

Kierownik jednostki

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(imię i nazwisko)

## Wzór regulaminu

Niniejszy regulamin został opracowany na podstawie ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 592) oraz rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 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).

### § 1

1. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się z corocznego odpisu podstawowego obciążającego koszty działalności ABC S.A. (zwanej dalej Spółką), naliczanego zgodnie z obowiązującymi przepisami na pracowników oraz emerytów i rencistów.
2. Środki funduszu zwiększa się o:
  - a) odsetki od środków funduszu gromadzonych na rachunku bankowym,
  - b) odsetki z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe,
  - c) inne wpływy, zgodnie z art. 7 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.
3. Środki funduszu niewykorzystane w danym roku przechodzą na rok następny.

### § 2

Osobami uprawnionymi do korzystania ze środków funduszu są:

- a) wszyscy pracownicy Spółki – bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar zatrudnienia, w tym pracownicy przebywający na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym,
- b) emeryci i renciści – byli pracownicy spółki,
- c) pozostające na ich utrzymaniu: dzieci własne, dzieci współmałżonka, dzieci przysposobione lub przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej w wieku do 18 lat (to jest kończące 18 lat w roku korzystania ze świadczenia), a jeżeli kształcą się – do czasu ukończenia nauki, ale nie dłużej niż do ukończenia 25 lat (to jest kończące 25 lat w roku korzystania ze świadczenia).

### § 3

1. Środki funduszu mogą być przeznaczone na:

- a) dofinansowanie wypoczynku urlopowego pracowników bądź emerytów lub rencistów, organizowanego przez nich we własnym zakresie lub przez przedsiębiorców świadczących usługi turystyczne,
- b) dofinansowanie wypoczynku dzieci i młodzieży, organizowanego w formie wczasów, zimowisk, kolonii lub obozów,
- c) pomoc finansową (bezzwrotne zapomogi pieniężne) przyznawaną w szczególnych wypadkach losowych,
- d) dofinansowanie działalności kulturalno-oświatowej, a w szczególności zakupu:
  - biletów wstępu na imprezy artystyczne, kulturalne, sportowe,
  - książek naukowych,
  - podręczników lub pomocy naukowych,
- e) dofinansowanie działalności sportowo-rekreacyjnej, w tym zakupu karnetów na pływalnię, siłownię, aerobik,
- f) dofinansowanie wypoczynku w dniu wolnym od pracy, organizowanego w formie turystyki grupowej, w tym wycieczek, rajdów,
- g) pożyczki na cele mieszkaniowe.

### 13. Dokumentacja ZFŚS

2. Pożyczki na cele mieszkaniowe, o których mowa w ust. 1 lit. g), mogą być udzielone na:
- a) zakup prawa do lokalu mieszkalnego, działki pod budowę domu mieszkalnego lub budowę domu mieszkalnego,
  - b) remont i modernizację lokalu lub budynku mieszkalnego,
  - c) spłatę kredytu zaciągniętego na cele wskazane powyżej.

#### § 4

1. Przyznawanie świadczeń z funduszu ma charakter uznaniowy.
2. Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu są uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z jego środków.
3. Przy przyznawaniu pomocy z funduszu uwzględnia się dochód przypadający na jednego członka rodziny pracownika, emeryta lub rencisty. Jest on ustalany z uwzględnieniem dochodów wszystkich osób zamieszkujących z tą osobą i prowadzących z nią wspólne gospodarstwo domowe.
4. Pomoc z funduszu jest udzielana na podstawie pisemnych wniosków ubiegających się o nią osób oraz składanych przez nie dokumentów uzupełniających – w zależności od celu, na jaki ma być przyznana pomoc finansowa. Zostały one wyszczególnione w załączniku do regulaminu.
5. Wnioski o udzielenie pomocy finansowej osoby zainteresowane składają do pracownika ds. socjalnych. Po formalnym sprawdzeniu są one przedkładane komisji ds. socjalnych w celu podjęcia decyzji. Skład i zasady działania komisji ds. socjalnych określa załącznik do regulaminu.
6. Osoba, która ubiegając się o pomoc z funduszu przedstawiła nieprawdziwe informacje lub dokumenty, nie może korzystać z takiej pomocy do końca następnego roku kalendarzowego i jest zobowiązana do zwrotu otrzymanego świadczenia.

#### § 5

1. Dopłata do wypoczynku pracownika, emeryta lub rencisty może być udzielona raz w roku kalendarzowym. Warunkiem ubiegania się o taką pomoc przez pracownika jest skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych. Wysokość dopłaty jest uzależniona od średniego miesięcznego dochodu z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku o dopłatę. Przy dochodzie (ustalonym zgodnie z par. 4 ust. 3 regulaminu) w wysokości do 2500,00 zł kwota dopłaty wynosi 400,00 zł, przy dochodzie od 2500,01 zł do 3500,00 zł – 300,00 zł. Przy dochodzie od 3500,01 zł dopłata nie przysługuje.
2. Nowo zatrudnieni pracownicy mogą ubiegać się o dopłatę do wypoczynku po przepracowaniu roku w spółce. Do tego okresu wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, a także w innych przypadkach, gdy na mocy przepisów spółka jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

#### § 6

Dopłata do wypoczynku dziecka może być udzielona raz w roku kalendarzowym w wysokości 50 proc. poniesionych z tego tytułu wydatków. Nie może być ona jednak wyższa niż 400 zł.

#### § 7

Pomoc pieniężna w formie bezzwrotnej zapomogi może zostać przyznana w przypadkach indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby pracownika, emeryta lub rencisty bądź długotrwałej choroby lub śmierci członka jego rodziny (zamieszkującego i prowadzącego wspólne gospodarstwo domowe z osobą uprawnioną do korzystania z pomocy z funduszu).

### § 8

Dofinansowanie działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej lub dofinansowanie wypoczynku w dniu wolnym od pracy jest udzielane w wysokości 50 proc. poniesionych z tego tytułu wydatków. Nie może być ono wyższe niż 250 zł.

### § 9

1. Pożyczki na cele mieszkaniowe określone par. 3 ust. 2 lit. a) mogą być udzielane w wysokości do 5000,00 zł, a na cele określone par. 3 ust. 2 lit. b) i c) – do 3000,00 zł. Podlegają one oprocentowaniu w wysokości 1 proc. w stosunku rocznym i powinny zostać spłacone w okresie nie dłuższym niż rok od dnia ich udzielenia.

2. Nowo zatrudnieni pracownicy mogą ubiegać się o udzielenie pożyczki na cele mieszkaniowe po przepracowaniu roku w spółce. Do tego okresu wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, a także w innych przypadkach, gdy na mocy przepisów spółka jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

3. Warunkiem udzielenia pożyczki na cele mieszkaniowe jest zawarcie przez spółkę umowy z pożyczkobiorcą. Pożyczki udziela się za poręczeniem dwóch osób. Poręczycielami mogą być tylko osoby zatrudnione w spółce na czas nieokreślony, z wyjątkiem osób: pozostających w okresie wypowiedzenia umowy o pracę lub których wynagrodzenie jest zajęte w trybie egzekucji.

4. Pożyczka nie może być udzielona przed całkowitą spłatą uprzednio zaciągniętej pożyczki.

5. W przypadku gdy pożyczkobiorca jest pracownikiem spółki, ustanie jego stosunku pracy powoduje, że niespłacona kwota pożyczki wraz z odsetkami powinna zostać uiszczona nie później niż w terminie 7 dni.

6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach – na wniosek pożyczkobiorcy – można przedłużyć termin spłaty zadłużenia lub zawiesić jego spłatę, a nawet umorzyć część niespłaconej pożyczki lub ustalić inne warunki niż wskazane powyżej, uwzględniając szczególnie okoliczności sprawy.

### § 10

1. Środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych administruje pracodawca.

2. Wnioski o przyznanie świadczeń z funduszu rozpatruje komisja ds. socjalnych.

### § 11

Niniejszy regulamin wchodzi w życie z upływem 14 dni od dnia ogłoszenia w sposób przyjęty w spółce.

## 13.2. Załączniki do regulaminu

Do regulaminu pracodawca może wydać załączniki. W praktyce są nimi najczęściej:

- roczny plan gospodarowania środkami funduszu,
- sformalizowane wzory wniosku o ubieganie się o świadczenia finansowane z funduszu oraz pożyczki na cele mieszkaniowe.

## 13. Dokumentacja ZFŚS

### 13.2.1. Plan wydatków socjalnych

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest utworzony w celu gromadzenia środków pieniężnych ze ściśle określonych źródeł i realizacji ściśle określonych celów. Podstawą jego gospodarki jest roczny plan finansowy.

Przepisy o ZFŚS nie nakładają na pracodawcę obowiązku tworzenia planu wydatków socjalnych. Ponieważ jednak zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie (art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS), to warto, by plan wydatków socjalnych stanowił kolejny załącznik do regulaminu. Ustalenie rocznego planu gospodarowania funduszem socjalnym wymaga zachowania procedury przewidzianej dla uchwalania regulaminu funduszu.

Środki gromadzone w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w jednostkach sektora finansów publicznych są środkami publicznymi w rozumieniu art. 5 ustawy o finansach publicznych. Dlatego należy je wydatkować m.in. w sposób celowy i oszczędny.

Pracodawca na początku roku powinien obliczyć, jaką kwotę (w przybliżeniu) będzie dysponował w danym roku. Do wyliczonej kwoty dolicza:

- ewentualne niewykorzystane środki z poprzedniego roku, pozostałe na koncie funduszu,
- zwiększenia powstałe ze spłat pożyczek na cele mieszkaniowe (z ewentualnym oprocentowaniem),
- środki pochodzące z oprocentowania rachunku bankowego funduszu.

Po dodaniu wszystkich wartości otrzyma kwotę, jaką będzie dysponował na działalność socjalną.

Następnie określa działania socjalne, które będą finansowane ze środków funduszu (od tych, na które przeznaczone będą największe środki, do tych, które finansowane są zdecydowanie najrzadziej).

Zazwyczaj pracodawca do końca I kwartału bieżącego roku sporządza projekt planu na dany rok kalendarzowy oraz rozliczenie za rok ubiegły – według wzorów stanowiących załączniki do regulaminu. Pracodawca opracowuje preliminarz według ustalonego wzoru, regulujący plan wpływów i wydatków środków funduszu w danym roku kalendarzowym. Przykładowo preliminarz może obejmować:

1) po stronie przychodów:

- bilans otwarcia,
- ustawowy odpis środków na fundusz zgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i ewentualnie fakultatywny,
- dochodów własnych funduszu uzyskiwanych z odpłatności za usługi socjalne,
- zwiększenia powstałe ze spłat pożyczek na cele mieszkaniowe z oprocentowaniem,
- środki pochodzące z oprocentowania rachunku bankowego funduszu,

2) po stronie wydatków kwoty zaplanowane do poniesienia w danym roku budżetowym na rodzaje świadczeń socjalnych określone w ustawie o ZFŚS.

Plan rzeczowo-finansowy sporządzany jest na konkretny rok, nie może on zawierać planów wykorzystania środków finansowych w latach następnych.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

### Wzór preliminarza dochodów i wydatków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Preliminarz dochodów i wydatków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na ..... rok

I. Dochody:

1. Stan funduszu na ..... rok –
2. Środki zaangażowane w pożyczki mieszkaniowe –
3. Niewykorzystane środki na rachunku bankowym –

z tego:

- na cele pożyczek mieszkaniowych – .....
- na pozostałe cele –

4. Oprocentowanie środków funduszu na rachunku bankowym – .....

5. Odpis w 2012 r. – .....

Wartość do ustalenia preliminarza wydatków – .....

II. Wydatki:

Wyszczególnienie	Kwota
Pomoc finansowa i rzeczowa	
Pomoc na cele mieszkaniowe	
Opieka nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego	
Działalność kulturalna i rekreacyjna organizowana przez pracodawcę w formach grupowych	
Dopłaty do wypoczynku urlopowego, leczenia sanatoryjnego, wczasów profilaktycznych, kolonii, obozów organizowanych przez osoby uprawnione we własnym zakresie	
Udzielanie zwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową	
Razem	

Komisja Zakładowego  
Związku Zawodowego

Dyrektor



### 13. Dokumentacja ZFŚS

#### **Wzór rocznego planu rzeczowo-finansowego gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych**

Roczny plan rzeczowo-finansowy gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych  
..... w 2012 r.

1. Plan dochodów i kosztów funduszu w roku 2012

I. Dochody

DOCHODY	Kwota [tys. zł]
Środki finansowe na koncie bankowym – BO na 1.01.20... r.	
Odpis podstawowy z planowanego rocznego funduszu płac 20... r.	
Przewidywany odpis od emerytur i rent byłych pracowników	
Splata pożyczek mieszkaniowych z odsetkami	
Odpłatność za usługi socjalne	
Odsetki bankowe od środków funduszu,	
<b>DOCHODY OGÓŁEM</b>	

II. Wydatki:

Wyszczególnienie	Kwota [tys. zł]
A. Pomoc materialna bezwrotna	
– zapomogi pieniężne i rzeczowe	
– dopłaty do żłobków, klubów dziecięcych i przedszkoli	
B. Pożyczki mieszkaniowe	
C. Dopłaty do wypoczynku	
– wczasy wypoczynkowe	
– wypoczynek dzieci i młodzieży	
D. Kultura, rozrywka, imprezy okolicznościowe	
E. Sport, rekreacja, turystyka	
– sport i rekreacja	
– wycieczki organizowane przez dział socjalny	
F. Ośrodki wczasowe	
– remonty bieżące i doposażenie	
– przebudowa ośrodka wczasowego w.....	
– modernizacja ośrodka wczasowego w.....	
– refundacja kosztów utrzymania ośrodków wczasowych	
– rezerwa	
<b>WYDATKI OGÓŁEM</b>	

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

### 2. Postanowienia szczegółowe

a) Maksymalne obowiązujące w 20... r. kwoty przeznaczone na świadczenia socjalne:

- dopłata do wczasów pod gruszą ..... zł brutto;
- dopłata do wypoczynku zorganizowanego (dzieci i młodzieży) dla grupy dochodowej (określonej w regulaminie):

I ..... zł brutto;

II ..... zł brutto;

III ..... zł brutto;

- miesięczna dopłata do działalności sportowo rekreacyjnej ..... zł;

- pożyczka mieszkaniowa przeznaczona na:

cele opisane w §... regulaminu ..... zł;

remont mieszkania ..... zł;

remont domu ..... zł.

b) Wysokość dochodu uprawniająca do uzyskania dopłaty do żłobka, klubu dziecięcego lub przedszkola W 20... r. przyjęto kwotę ..... brutto dochodu na członka rodziny jako maksymalną wysokość dochodu uprawniająca do uzyskania dofinansowania żłobka, klubu dziecięcego lub przedszkola.

c) Oprocentowanie pożyczek mieszkaniowych udzielanych w 20... r.

W 20... r. przyjęto następujące oprocentowanie w stosunku rocznym dla pożyczki mieszkaniowej udzielonej na okres:

- do 36 miesięcy ..... %;

- powyżej 36 miesięcy ..... %.

Kierownik

Za Zarząd Związku Zawodowego:

.....

### PRZYKŁAD

#### Plan rzeczowo-finansowy ZFŚS na 20... rok

Przeznaczenie wydatku	Udział % w funduszu
1. Świadczenie urlopowe dla nauczycieli	30
2. Wypoczynek dzieci i młodzieży (obozy, kolonie, zimowiska) oraz wypoczynek urlopowy	5
3. Wypoczynek organizowany we własnym zakresie	15
4. Pożyczki na cele mieszkaniowe	25
5. Imprezy okolicznościowe, działalność sportowo-rekreacyjna i kulturalna	5
6. Zapomogi losowe, pomoc rzeczowa i finansowa z tytułu trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej	10
7. Zapomogi na leczenie	10

W razie potrzeby mogą nastąpić przesunięcia wydatków w poszczególnych pozycjach.

## 13. Dokumentacja ZFŚS

### 13.2.2. Wniosek o przyznanie świadczenia z ZFŚS

Decyzję o przyznaniu świadczeń ze środków ZFŚS podejmuje się na pisemny wniosek osoby uprawnionej. Szczegółowo powinien określać to regulamin ZFŚS wraz ze wzorem wniosku. Na przykład warto pamiętać, aby do wniosku o przyznanie bezzwrotnej pomocy rzeczowej lub pieniężnej dołączyć dokumentację potwierdzającą, że wnioskodawca został dotknięty ciężkim przypadkiem losowym.

#### PRZYKŁAD

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(adres zamieszkania)

Dyrektor

.....

#### Wniosek

##### **o przyznanie środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**

Proszę o udzielenie mi pomocy finansowej w formie\*:

- Dofinansowania wczasów zakupionych przez osobę uprawnioną
- Dofinansowania wypoczynku letniego organizowanego we własnym zakresie
- Dofinansowania zorganizowanych form wypoczynku dzieci pracowników
- Dofinansowania okolicznościowych imprez kulturalno-rozrywkowych, zajęć sportowych, turystyki grupowej
- Zapomogi losowej
- Zapomogi zdrowotnej
- Zapomogi na opał
- Pomocy materialnej w ramach akcji świątecznej

Prowadzę ..... -osobowe gospodarstwo domowe, dochód w przeliczeniu na jednego członka rodziny wynosi ..... zł brutto.

Moją prośbę motywuję

.....  
.....  
.....  
.....

Załączniki\*:

- odcinki emerytur lub rent
- zaświadczenie o zarobkach
- oświadczenie o dochodach
- zaświadczenie od lekarza specjalisty o chorobie przewlekłej
- faktury za zakupione leki na chorobę przewlekłą

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

- faktury za wykupiony wypoczynek, wczasy, kolonie
- akt urodzenia dziecka
- faktura, bilet z pobytu w sanatorium
- faktura za opał

.....  
(podpis wnioskodawcy)

\*zaznaczyć znakiem X właściwą formę pomocy finansowej i dołączone do wniosku załączniki

Propozycja komisji do spraw zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Na posiedzeniu w dniu ..... komisja postanowiła wystąpić do Dyrektora ..... z propozycją przyznania Pani/Panu ..... pomocy finansowej w formie.....

w wysokości ..... zł.

(słownie złoty: .....).

Podpisy komisji:

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....

Decyzja nr ..... Dyrektora .....

o przyznaniu środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Na podstawie propozycji komisji ds. świadczeń socjalnych z dnia ..... przyznaję Pani/Panu

..... świadczenie pieniężne z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w wysokości ..... zł, na zasadach określonych w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

.....  
(data, podpis i pieczęć Dyrektora )

## 13. Dokumentacja ZFŚS

### 13.2.3. Pozostałe wzory załączników do regulaminu

#### Wzór oświadczenia o dochodach

data.....

.....  
imię i nazwisko

.....  
adres zamieszkania

.....  
pracownik/emeryt/rencista

#### Oświadczenie o dochodach

Ja niżej podpisany niniejszym oświadczam, że w roku ..... łączne dochody brutto wszystkich członków mojej rodziny wspólnie zamieszkujących i prowadzących gospodarstwo domowe, wyniosły ..... złotych, co w przeliczeniu na ..... osób/y stanowi ..... złotych na jedną osobę miesięcznie.

Dochód na jedną osobę to łączny dochód brutto członków rodziny w roku poprzedzającym złożenie wniosku podzielony przez 12 miesięcy i podzielony przez liczbę osób.

Wykaz osób wspólnie zamieszkujących i prowadzących gospodarstwo domowe.

Lp.	Imię i nazwisko	Stopień pokrewieństwa
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Ja, niżej podpisana/y, świadomy odpowiedzialności cywilnej (art. 405 – 414 kodeksu cywilnego) oświadczam, że własnoręcznym podpisem potwierdzam prawdziwość danych zamieszczonych w złożonym oświadczeniu. Jednocześnie stwierdzam, że znana jest mi treść obowiązującego regulaminu ZFŚS.

.....  
podpis składającego oświadczenie

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

### Wzór wniosku o przyznanie pożyczki mieszkaniowej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

imię i nazwisko ..... , dnia .....

adres  
.....  
.....

pracownik szkoły/emeryt/rencista

#### **Wniosek o przyznanie pożyczki mieszkaniowej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**

Zwracam się z prośbą o przyznanie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pożyczki w wysokości ..... złotych z przeznaczeniem na .....  
.....  
.....

Jednocześnie stwierdzam, że znana jest mi treść regulaminu ZFŚS obowiązującego w Szkole nr...

.....  
podpis wnioskodawcy

Komisja socjalna przyznała pożyczkę z ZFŚS w wysokości ..... zł.

Podpisy komisji:  
.....  
.....

Zatwierdzam  
.....

(data i podpis)  
Dyrektor

### 13. Dokumentacja ZFŚS

#### Wzór wniosku o przyznanie zwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe

.....  
Imię i nazwisko

.....  
Miejsce pracy

.....  
Stanowisko

.....  
.....  
Adres zamieszkania

#### **Wniosek o przyznanie zwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe - pożyczki na cele mieszkaniowe**

Na podstawie § ..... regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych proszę o przyznanie mi ze środków ZFŚS pożyczki w wysokości: .....zł, słownie: .....

Oświadczam, że przyznaną pożyczkę przeznaczę na: \*

- uzupełnienie wkładów mieszkaniowych do spółdzielni mieszkaniowych,
- pokrycie wykupu lokalu na własność oraz uzupełnienie zaliczki na wkład budowlany w związku z przekształceniem spółdzielczego lokatorskiego prawa do zajmowanego lokalu na spółdzielcze własnościowe prawo do lokalu,
- zakup mieszkania lub domu,
- rozbudowę domu,
- remont, modernizację lokalu lub budynku mieszkalnego,
- przebudowę strychu, sypialni bądź innych pomieszczeń na cele mieszkalne,
- budowę domu jednorodzinnego lub lokalu w budynku mieszkalnym,
- przystosowanie mieszkania do potrzeb osób o ograniczonej sprawności fizycznej,
- kaucję i opłaty związane z zamianą lub pozyskaniem (wynajęciem) mieszkań.\*

.....  
(podpis wnioskodawcy)

\* niepotrzebne skreślić

Adnotacje komisji socjalnej

Po rozpatrzeniu wniosku – o przyznanie zwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe – pożyczki na cele mieszkaniowe została:

1. Przyznana pożyczka w wysokości ..... zł, słownie: .....

2. Nie przyznana z uwagi na .....

.....

Data i podpis przewodniczącej komisji

Dyrektor

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

### Wzór umowy w sprawie udzielenia pożyczki mieszkaniowej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

W dniu ..... pomiędzy Szkołą..... nr ....., zwaną dalej Szkołą reprezentowaną przez Dyrektora .....,  
a

.....  
zwanym dalej pożyczkobiorcą zamieszkałym w .....  
..... zawarta została umowa następującej treści:

#### § 1

Ze środków ZFŚS została przyznana Pani/Panu .....  
pożyczka w wysokości ..... złotych z przeznaczeniem na .....

Odsetki w wysokości 2% w stosunku rocznym będą wynosiły .....  
(słownie złotych:.....).

#### § 2

Przyznana pożyczka podlega spłacie w całości w okresie ..... lat.  
Rozpoczęcie spłaty pożyczki następuje od dnia ..... w ..... ratach.

#### § 3

Pożyczkobiorca upoważnia Szkołę do potrącania należnych rat pożyczki wraz z odsetkami, zgodnie z pkt 2 niniejszej umowy z przysługującego mu wynagrodzenia począwszy od dnia .....  
Pierwsza rata wynosi ..... złotych, natomiast pozostałe ..... rat od dnia .....  
..... po ..... złotych.

W przypadku urlopu bezpłatnego, na poratowanie zdrowia, wychowawczego, pożyczkobiorca zobowiązuje się do wpłacania na konto Szkoły miesięcznych rat pożyczki w terminie do 10 każdego miesiąca.

#### § 4

1. Emeryci i renciści zobowiązani są do wpłacania na konto Szkoły miesięcznych rat pożyczki w terminie do 10. każdego miesiąca.
2. Niespłacona pożyczka podlega natychmiastowej spłacie w całości wraz z należnymi odsetkami w razie: wygaśnięcia stosunku pracy w następstwie porzucenia pracy przez pracownika, rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 kodeksu pracy, rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron.
3. W przypadku niespłacenia rat pożyczki powyżej dwóch miesięcy spłatą obciąża się automatycznie żyrantów wymienionych w umowie.

#### § 5

Rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie porozumienia między zakładami pracy, o ile nowy zakład pracy wyraża zgodę na piśmie na przejęcie zadłużenia pracownika i dług ten ureguluje oraz przejście pożyczkobiorcy na emeryturę lub rentę, nie powoduje zmiany warunków udzielenia pożyczki zawartych w niniejszej umowie. W takich przypadkach Szkoła ustali w porozumieniu z pożyczkobiorcą sposób spłaty pożyczki.



### 13. Dokumentacja ZFŚS

---

§ 6

Pożyczkobiorca oświadcza, że znane są mu postanowienia regulaminu ZFŚS i niniejszej umowy, którą podpisuje.

§ 7

Zmiana warunków określonych w niniejszej umowie wymaga formy pisemnej.

§ 8

Umowę sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, które otrzymują: pożyczkobiorca, dział księgowości, dział plac.

Na poręczycieli proponuję:

1. ....
2. ....

W razie niuregulowania we właściwym terminie pożyczki zaciągniętej ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przez wyżej wymienionego, jako solidarnie współodpowiedzialni wyrażamy zgodę na spłacanie należnej kwoty wraz z odsetkami.

Podpisy poręczycieli:

1. Pan/i .....zamieszkały/a.....  
..... legitymujący/a się dowodem osobistym nr .....  
..... wystawionym przez .....

.....  
data i czytelny podpis żyranta

2. 1. Pan/i .....zamieszkały/a.....  
..... legitymujący/a się dowodem osobistym nr .....  
..... wystawionym przez .....

.....  
data i czytelny podpis żyranta

.....  
podpis pożyczkobiorcy

.....  
Dyrektor

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

### Wzór wniosku o przyznanie dofinansowania do zorganizowanego wypoczynku dziecka

....., dnia .....

.....  
imię i nazwisko

.....  
adres

.....  
pracownik szkoły/emeryt/rencista

#### Wniosek o przyznanie dofinansowania do zorganizowanego wypoczynku dziecka

Proszę o dofinansowanie wypoczynku zorganizowanego dla niżej wymienionych dzieci:

Lp.	Imię i nazwisko dziecka	Data urodzenia dziecka

Oświadczam, że koszt wypoczynku wynosi ..... złotych, co potwierdzam kserokopią rachunku dołączoną do wniosku.

Częściowy zwrot kosztów wypoczynku dzieci proszę przekazać na konto organizatora lub moje:

Nazwa banku/nr konta:

.....

Ja, niżej podpisana/y, świadomy odpowiedzialności cywilnej (art. 405 – 414 kodeksu cywilnego) oświadczam, że własnoręcznym podpisem potwierdzam prawdziwość danych zamieszczonych w złożonym wniosku. Jednocześnie stwierdzam, że znana jest mi treść regulaminu ZFŚS obowiązującego w jednostce.

.....  
podpis wnioskodawcy

Przyznano dofinansowanie w wysokości ..... złotych.

Podpisy komisji:

.....

.....

.....  
(data i podpis)

Kierownik

# 14 Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

## 14.1. ZFŚS a składki na ubezpieczenia

Zgodnie z art. 18 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. nr 205, poz. 1585 z późn. zm.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych stanowi przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Od tej zasady istnieją jednak pewne wyjątki.

Podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (par. 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161, poz. 1106 z późn. zm.; dalej rozporządzenie składkowe). Świadczenia te nie są także podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne (do ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników odpowiednie zastosowanie mają przepisy dotyczące składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe).

Świadczenia finansowane ze środków ZFŚS korzystają ze zwolnienia ze składek na ubezpieczenia społeczne i składki zdrowotnej, jeśli posiadają cechy działalności socjalnej, o której mowa w ustawie o ZFŚS, a więc są przyznawane zgodnie z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Sąd Najwyższy w wyroku z 16 września 2009 r. (sygn. akt I UK 121/09, OSNP 2011/9-10/133), wskazał, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej i nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin ZFŚS nie może zmienić tej zasady. Dlatego należy pamiętać o różnicowaniu świadczeń.

Jeżeli pracodawca przyzna świadczenia wszystkim po równo, czyli z pominięciem kryterium socjalnego, to musi się liczyć z koniecznością naliczenia – od wartości świadczeń – składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Taka sytuacja będzie miała miejsce, gdy przyznamy świadczenia na podstawie przesłanek o charakterze pozasocjalnym. Na przykład Sąd Najwyższy w wyroku z 16 sierpnia 2005 r. (sygn. akt I PK 12/05, OSNP 2006/11 - 12/182) stwierdził, że wsparcia socjalnego nie można uzależnić od statusu osoby uprawnionej (pracownik, emeryt, rencista), stażu pracy, wymiaru czasu pracy, przynależności pracownika do związku zawodowego lub określonej grupy zawodowej.

Tak więc świadczenia z ZFŚS przyznane niezależnie od sytuacji życiowej, rodzinnej oraz materialnej organy kontroli uznają jako dodatek do wynagrodzenia, od którego pracodawca zobowiązany będzie naliczyć i odprowadzić składki ZUS oraz pobrać zaliczkę na podatek dochodowy.

### PRZYKŁAD

Pracownicy otrzymali talony do supermarketu. Były one sfinansowane ze środków ZFŚS. Dokonano różnicowania świadczenia w następujący sposób: pracownicy zatrudnieni na pełny etat otrzymali talony o wartości 300 zł, a pracujący na pół etatu – 150 zł. Wyłączono wartość talonów z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Jest to nieprawidłowe postępowanie. Świadczenia przekazywane z ZFŚS muszą spełniać określone wymogi – ich przyznanie oraz wysokość powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika, który je otrzymuje. W tej sytuacji warunek ten nie został spełniony, ponieważ kryterium różnicującym wysokość świadczeń jest wymiar czasu pracy, co jest niezgodne z ustawą o ZFŚS. Dlatego od ich wartości należy naliczyć składki na ubezpieczenia społeczne oraz w konsekwencji na ubezpieczenie zdrowotne.

Od 1 sierpnia 2010 r. zmieniło się brzmienie par. 5 ust. 2 rozporządzenia składkowego. Dlatego przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zleceniobiorców stosuje się odpowiednio przepis par. 2 ww. rozporządzenia. Jeżeli więc pracodawca przyznał w regulaminie funduszu zleceniobiorcom i członkom ich rodzin prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z ZFŚS, to na mocy par. 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia składkowego świadczenia te nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. W tej sytuacji również należy brać pod uwagę sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej.

Zwolnione z oskładkowania jest również świadczenie urlopowe wypłacane – na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy o ZFŚS – do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego, która jest określona w tej ustawie (art. 3 ust. 6 ustawy o ZFŚS i par. 2 ust. 1 pkt 21 rozporządzenia składkowego).

### WAŻNE

Ulgowe świadczenia i usługi finansowane z ZFŚS, które zostały przyznawane i wypłacane w sposób niezgodny z przepisami ustawy o ZFŚS, tj. bez uwzględnienia sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, nie mogą być wyłączone z podstawy wymiaru składek ZUS.

## 14.2. Zasady opodatkowania świadczeń przyznanych z ZFŚS

Zgodnie z treścią art. 9 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 361 z późn. zm.; dalej ustawa o PIT) opodatkowaniu podatkiem dochodowym podlegają wszelkiego rodzaju dochody z wyjątkiem dochodów wymienionych w art. 21, 52 52a i 52c oraz dochodów, od których na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej zaniechano poboru podatku.

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

Jednym ze źródeł przychodów jest stosunek służbowy, stosunek pracy, w tym spółdzielczy stosunek pracy, członkostwo w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną, praca nakładcza, emerytura lub renta (art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o PIT). Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o PIT za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty – bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń – a w szczególności wynagrodzenia zasadnicze i za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Z powyższego wynika, że do przychodów ze stosunku pracy zalicza się każde świadczenie, które pracownik otrzymał w związku z pozostawaniem w stosunku pracy z pracodawcą. Do przychodów ze stosunku pracy zalicza się zarówno otrzymane przez pracownika pieniądze, jak i wartość pieniężną świadczeń otrzymanych w naturze, świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

### WAŻNE

Zasadniczo świadczenia z ZFŚS – zarówno pieniężne, jak i niepieniężne – stanowią dla osób uprawnionych przychód podlegający opodatkowaniu. Dla pracowników są one przychodem ze stosunku ich pracy, natomiast w przypadku pozostałych uprawnionych stanowią one przychód z innych źródeł.

Tak szeroki zakres opodatkowania został ograniczony m.in. poprzez katalog zwolnień zawarty w art. 21 ust. 1 ustawy o PIT. Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT z podatku dochodowego zwalnia się wartość rzeczowych świadczeń – otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – oraz otrzymanych w tym zakresie świadczeń pieniężnych sfinansowanych w całości ze środków ZFŚS lub funduszy związków zawodowych. Przy czym łącznie wysokość tych świadczeń nie może przekroczyć w roku podatkowym kwoty 380 zł. Dodatkowo ustawodawca uściślił, że „rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi”. Przepis ten, w podanym brzmieniu ma zastosowanie do dochodów uzyskanych od 1 stycznia 2009 r. Celem wprowadzenia zmian było zwolnienie z opodatkowania wartości świadczeń pieniężnych sfinansowanych ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

### Wybrane świadczenia

Świadczenia finansowane z ZFŚS i zwolnione z podatku dochodowego, to m.in.:

- świadczenia rzeczowe (z wyłączeniem bonów, talonów i innych znaków uprawniających do ich wymiany na towary lub usługi), a także świadczenia pieniężne; kwo-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

ta zwolnienia jest ograniczona łącznie w roku do 380 zł (art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT),

- świadczenia otrzymane z ZFŚS, związane z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach lub klubach dziecięcych; (art. 21 ust. 1 pkt 67a ustawy o PIT); zwolnienie to nie jest ograniczone kwotowo,
  - dopłaty – dla dzieci i młodzieży do 18 lat – niezależnie od ich wysokości, do:
    - wypoczynku zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką,
    - pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych,
    - przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu.
- Zwolnienie tych dopłat z podatku nie jest ograniczone kwotowo, jeżeli świadczenie jest finansowane z ZFŚS.

### 14.2.1. Zwolnienie z podatku do wysokości 380 zł rocznie

Opodatkowaniu nie podlegają świadczenia rzeczowe, a także świadczenia pieniężne sfinansowane w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych i otrzymanych przez pracownika. Kwota zwolnienia jest ograniczona limitem rocznym do 380 zł (art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT).

#### WAŻNE

Zwolniona z podatku jest zarówno wartość świadczeń rzeczowych, jak i kwoty pieniężne otrzymane przez pracownika ze środków ZFŚS – do wysokości 380 zł w skali roku.

Jak wynika z przytoczonego przepisu skorzystanie ze zwolnienia możliwe jest, jeżeli są spełnione łącznie następujące przesłanki:

1. świadczenie ma związek z finansowaniem działalności socjalnej,
2. świadczenie ma charakter świadczenia rzeczowego bądź pieniężnego; przy czym za świadczenia rzeczowe nie są uznawane bony talony i inne znaki uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi,
3. jest w całości sfinansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych,
4. wysokość świadczeń nie przekracza w roku podatkowym kwoty 380 zł,
5. świadczenie zostało otrzymane przez pracownika.

Zwolnienie to przysługuje, gdy świadczenia stanowią działalność socjalną, o której mowa w przepisach o ZFŚS. Zwolnienie to nie obejmuje bonów, talonów i innych znaków uprawniających do ich wymiany na towary lub usługi, ponieważ – jak stanowi przepis – nie są one świadczeniami rzeczowymi (art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT). Bony, talony lub znaki uprawniające do wymiany na towar lub usługę, niezależnie od wartości i źródła ich finansowania, są opodatkowane. Wyjątkiem są przedpłacone kar-

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

ty płatnicze, które pracodawca doładowuje, pracownik korzysta z karty poprzez wypłatę środków lub zapłatę kartą za towary czy usługi. W przypadku innej formy finansowania takich świadczeń, ich wartość stanowi dla pracownika przychód ze stosunku pracy podlegający w całości opodatkowaniu na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy o PIT.

Jeśli pracownik w ciągu roku otrzyma świadczenia (rzeczowe i pieniężne) o wartości przewyższającej 380 zł, nadwyżka będzie podlegała opodatkowaniu. Tak samo będzie w sytuacji, gdy pracownik otrzyma w trakcie roku kilka świadczeń rzeczowych i pieniężnych o małej wartości, ale ich suma liczona narastająco przekroczy 380 zł.

Pracodawcy i pracownicy powinni też zapoznać się z treścią interpretacji indywidualnej wydanej przez dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z 20 kwietnia 2011 r. (IPPB4/415-122/11-2/MP). Uznał on, że „biorąc pod uwagę powołane przepisy prawa podatkowego stwierdzić (...) należy, że limit zwolnienia ustalony przez ustawodawcę w kwocie 380 zł jest jeden i dotyczy wszystkich świadczeń wypłacanych w danym roku z funduszy socjalnych i funduszy związków zawodowych, niezależnie od tego, w ilu zakładach dany pracownik jest zatrudniony i od ilu podmiotów uprawnionych (pracodawców i związków zawodowych) otrzymuje świadczenia z ww. funduszy. Przy czym ustawodawca nie nałożył na podmiot (pracodawcę lub związek zawodowy) – wypłacający świadczenia z funduszy (...) obowiązku monitorowania, czy pracownik uzyskał już w roku podatkowym od innego świadczeniodawcy kwotę świadczenia w wysokości przekraczającej limit 380 zł. Również brak jest przepisu, który zobowiązywałby pracownika do złożenia oświadczenia pracodawcy, z którego wynikałoby, że pracownik wykorzystał już kwotę limitowanego zwolnienia. Tym samym podmiot wypłacający świadczenie, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, jest zobowiązany, zgodnie z brzmieniem tego przepisu, opodatkować wypłacone świadczenie (nadwyżkę ponad kwotę 380 zł) jedynie w sytuacji, gdy suma przekazanych przez tenże podmiot świadczeń przekroczy limit 380 zł. Natomiast obowiązkiem pracownika jest kontrolować wysokość otrzymanych w roku podatkowym świadczeń i ich nadwyżkę opodatkować w zeznaniu podatkowym (...)

Mając zatem na uwadze powoływane wyżej przepisy oraz przedstawiony przez Wnioskodawcę stan faktyczny oraz zdarzenie przyszłe stwierdzić należy, iż Wnioskodawca dokonując świadczeń na rzecz swoich pracowników – świadczeń, które spełniają warunki do zwolnienia określonego w brzmieniu art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych – stosując zwolnienie w tym przepisie przewidziane, winien sumować wszystkie świadczenia przez siebie przekazane i od nadwyżki przekraczającej limit 380 zł pobrać zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych.”

Natomiast dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji indywidualnej z 17 maja 2011 r. (nr IPPB4/415-186/11-2/JS) uznał za zwolnione z podatku do kwoty nieprzekraczającej w roku podatkowym 380 zł świadczenia, takie jak: „zbiorowe wycieczki (dofinansowanie polega np. na opłaceniu przewodnika czy kosztów wejścia do muzeum) oraz zbiorowe imprezy o charakterze sportowo-rekreacyjnym (dofinansowanie polega np. na opłaceniu wynajęcia sali do rozegrania meczu lub turnieju tanecznego) lub kulturalno-oświatowym, np. na sfinansowanie biletów do kina, teatru.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Wolne od opodatkowania są również świadczenia otrzymane z ZFŚS związane z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach lub klubach dziecięcych (art. 21 ust. 1 pkt 67a ustawy o PIT)”.

Wolne od podatku są świadczenia otrzymywane przez emerytów i rencistów w związku z łączącym ich uprzednio z zakładami pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy lub spółdzielczym stosunkiem pracy, w tym od związków zawodowych – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł (art. 21 ust. 1 pkt 38 ustawy o PIT).

### Interpretacja

**Czy sfinansowane lub dofinansowane ze środków ZFŚS, zbiorowe wycieczki oraz zbiorowe imprezy o charakterze sportowo-rekreacyjnym lub kulturalno-oświatowym powinny korzystać ze zwolnienia przewidzianego w art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT (dalej u.p.d.o.f.) w sytuacji gdy przypadająca na każdego pracownika biorącego udział w wycieczkach/imprezach kwota udzielonego przez bank finansowania/dofinansowania nie przekracza w roku podatkowym kwoty 380 zł?**

**STAN FAKTYCZNY:** Bank udziela swoim pracownikom świadczeń polegających na finansowaniu lub dofinansowywaniu ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zbiorowych wycieczek (dofinansowanie polega przykładowo na opłaceniu przewodnika czy kosztów wejścia do muzeum) oraz zbiorowych imprez o charakterze sportowo-rekreacyjnym (dofinansowanie polega przykładowo na opłaceniu wynajęcia sali do rozegrania meczu lub turnieju tanecznego) lub kulturalno-oświatowym (dofinansowanie polega przykładowo na sfinansowaniu biletów do kina, teatru). Aktywność banku w zakresie finansowania lub dofinansowywania wskazanych powyżej wycieczek oraz imprez ogranicza się do przekazania kwot dofinansowania na konto wystawcy faktury (za przedmiot dofinansowania: bilety, wynajęcie sali itp.). Inicjatywę wykazują natomiast pracownicy, przedstawiając bankowi do akceptacji harmonogram, a następnie, wystawione przez podmioty zewnętrzne na nazwę banku faktury obejmujące usługi podlegające dofinansowaniu.

**ODPOWIEDŹ IZBY:** W świetle obowiązującego stanu prawnego stanowisko wnioskodawcy w sprawie oceny prawnej przedstawionego stanu faktycznego uznaje się za prawidłowe.

W myśl art. 9 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t. j. Dz.U. z 2010 r. nr 51, poz. 307 ze zm.), opodatkowaniu podatkiem dochodowym podlegają wszelkiego rodzaju dochody z wyjątkiem dochodów wymienionych w art. 21, 52, 52a, 52c oraz dochodów, od których na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej zaniechano poboru podatku.

W myśl art. 10 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy, źródłem przychodów jest stosunek służbowy, stosunek pracy, w tym spółdzielczy stosunek pracy, członkostwo w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną, praca nakładcza, emerytura lub renta.

Stosownie do art. 11 ust. 1 cyt. ustawy przychodami, z zastrzeżeniem art. 14 - 15, art. 17 ust. 1 pkt 6, 9 i 10 w zakresie realizacji praw wynikających z pochodnych instru-



## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

mentów finansowych, art. 19 i art. 20 ust. 3, są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Biorąc powyższe pod uwagę do przychodów ze stosunku pracy zalicza się każde świadczenie, które pracownik otrzymał w związku z faktem pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą. Do przychodów ze stosunku pracy zalicza się więc zarówno otrzymane przez pracownika pieniądze, jak i wartość pieniężną świadczeń w naturze, świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Jednocześnie w myśl art. 21 ust. 1 pkt 67 ww. ustawy w brzmieniu obowiązującym od 22 sierpnia 2009 r., wprowadzonym ustawą z 17 lipca 2009 r. o zmianie ustaw o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. nr 125, poz. 1037) i mającym zastosowanie do dochodów uzyskanych od 1 stycznia 2009 r. – zwalnia się od podatku dochodowego wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 380 zł; rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi.

Podkreślić należy, iż istotną zmianą wprowadzoną na skutek nowelizacji art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych jest zwolnienie z opodatkowania – przy warunkach ustawą przewidzianych – wartości świadczeń pieniężnych sfinansowanych ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Uwzględniając powyższe, stwierdzić należy, iż skorzystanie ze zwolnienia możliwe jest, jeżeli są spełnione łącznie następujące przesłanki:

- świadczenia mają charakter świadczenia rzeczowego bądź pieniężnego,
- są w całości sfinansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych,
- otrzymywane są w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych,
- ich wysokość nie przekracza w roku podatkowym kwoty 380 zł.

Z wniosku wynika, iż wnioskodawca udziela swoim pracownikom świadczeń polegających na finansowaniu lub dofinansowywaniu, ze środków zakładowego fundu-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

szu świadczeń socjalnych, zbiorowych wycieczek (dofinansowanie polega, przykładowo, na opłaceniu przewodnika czy kosztów wejścia do muzeum) oraz zbiorowych imprez o charakterze sportowo-rekreacyjnym (dofinansowanie polega, przykładowo, na opłaceniu wynajęcia sali do rozegrania meczu lub turnieju tanecznego) lub kulturalno-oświatowym (dofinansowanie polega, przykładowo, na sfinansowaniu biletów do kina, teatru).

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zasady przeznaczenia środków tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów (art. 8 ust. ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.).

W myśl postanowień art. 2 pkt 1 ww. ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, działalność socjalna to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Wobec powyższego należy uznać, iż wolne od podatku dochodowego od osób fizycznych są określone w regulaminie świadczeń socjalnych i sfinansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych rzeczowe i pieniężne świadczenia pracodawcy związane z finansowaniem działalności socjalnej, w tym również dotyczące wypoczynku (także wycieczki) – o łącznej wartości nieprzekraczającej 380 zł w skali roku podatkowego.

Mając na uwadze opisany we wniosku stan faktyczny oraz powołane wyżej przepisy prawa, należy zatem stwierdzić, iż świadczenie przekazane pracownikom w postaci sfinansowania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych kosztów wycieczki oraz zbiorowych imprez o charakterze sportowo-rekreacyjnym lub kulturalno-oświatowym, będzie przychodem pracownika ze stosunku pracy, w związku z otrzymaniem nieodpłatnego świadczenia, przy czym przychód ten będzie korzystał ze zwolnienia od opodatkowania na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych do kwoty 380,00 zł (kwota ta obejmuje wartość rzeczowych i pieniężnych świadczeń otrzymanych w skali całego roku podatkowego). Od nadwyżki kwoty 380 zł powinien zostać naliczony podatek.

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z 17 maja 2011 r.  
(nr IPPB4/415-186/11-2/JS)

### Interpretacja

**Czy płatnik postąpił prawidłowo, pobierając zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych od całej przyznanej kwoty, czy też opodatkowaniu podlega nadwyżka ponad 380 zł w trakcie roku podatkowego?**

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

**STAN FAKTYCZNY:** W urzędzie gminy prowadzony jest zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS). Z regulaminu ZFŚS wynika, że środki zgromadzone na rachunku mogą być przeznaczone m.in. na dofinansowanie pomocy rzeczowej przyznawanej osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej lub materialnej oraz zapomóg pieniężnych udzielanych w wypadkach losowych. Pomoc rzeczowa ograniczać się będzie do częściowego zwrotu kosztów zakupu opału, opłat za energię elektryczną, czynszu za mieszkanie, zakupu odzieży, książek związanych z samokształceniem pracownika lub jego dzieci. Wysokość przyznawanej pomocy jest uzależniona od wysokości dochodów przypadających na członka rodziny i wynika z obowiązującego regulaminu.

Wobec powyższego uprawnione osoby złożyły wnioski o przyznanie pomocy z ZFŚS i przedłożyły rachunki na zakup opału, poniesione opłaty za energię elektryczną, czynsz za mieszkanie.

Zgodnie z regulaminem i decyzją komisji ZFŚS osobom tym przyznana została pomoc pieniężna w kwocie brutto 439 zł i 464 zł (kwota netto 360 zł i 380 zł). Wyplacone kwoty zostały opodatkowane podatkiem dochodowym od osób fizycznych w wysokości 18 proc. i uprawnionym pracownikom wypłacono kwoty netto 360 zł i 380 zł. Zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych została przekazana na właściwy rachunek urzędu skarbowego w obowiązującym terminie.

**ODPOWIEŹ IZBY:** (...) Z przedstawionego we wniosku stanu faktycznego wynika, iż wnioskodawca udziela swoim pracownikom świadczeń polegających na finansowaniu lub dofinansowywaniu, ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, pomocy rzeczowej przyznawanej osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej lub życiowej oraz zapomóg pieniężnych udzielanych w wypadkach losowych. Pomoc rzeczowa ograniczać się będzie do częściowego zwrotu kosztów zakupu opału, odzieży, książek związanych z samokształceniem pracownika lub jego dzieci oraz opłat za energię elektryczną i czynsz za mieszkanie. Wysokość przyznawanej pomocy jest uzależniona od wysokości dochodów przypadających na członka rodziny i wynika z obowiązującego regulaminu. Zgodnie z regulaminem i decyzją komisji ZFŚS pomoc ta została przyznana uprawnionym pracownikom, a wnioskodawca pobrał zaliczki na podatek dochodowy od całej wypłaconej poszczególnym pracownikom kwoty.

Mając na uwadze powołane przepisy, należy stwierdzić, że opisana w stanie faktycznym pomoc otrzymana przez pracowników wnioskodawcy, ponieważ została przyznana na podstawie regulaminu świadczeń socjalnych i sfinansowana ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, korzysta ze zwolnienia, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, do wysokości limitu określonego w tym przepisie. Podkreślenia przy tym wymaga, że limit 380 zł ma zastosowanie do wszystkich świadczeń pieniężnych i rzeczowych sfinansowanych w danym roku podatkowym z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Reasumując, przekazane pracownikom świadczenia w postaci pomocy rzeczowej lub pieniężnej sfinansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjal-

*nych będą przychodem pracownika ze stosunku pracy. Jednocześnie przychód ten będzie korzystać ze zwolnienia od opodatkowania na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych do kwoty 380 zł. Kwota ta obejmuje wartość rzeczowych i pieniężnych świadczeń otrzymanych w skali całego roku podatkowego. Natomiast nadwyżka przychodu ponad kwotę 380 zł podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.*

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Łodzi z 24 sierpnia 2011 r.  
(nr IPTPB2/415-184/11-4/ASZ)

### 14.2.2. Karty przedpłacone

Pracownik może otrzymać od pracodawcy kartę podarunkową. Karta ta jest kartą płatniczą i jest związana ze specjalnym rachunkiem technicznym prowadzonym przez bank. Przed użyciem karty rachunek wymaga zasilenia przez pracodawcę. Następnie przekazuje on karty określonym pracownikom jako formę wynagrodzenia. Pracownicy mogą przy użyciu kart dokonywać dowolnych zakupów w każdym sklepie, który je akceptuje. Mogą oni również dokonywać za pomocą tych kart płatności w transakcjach internetowych. Mogą też wypłacać pieniądze w bankomatych.

Wydanie takiej karty pracownikowi należy traktować jako świadczenie pieniężne. Jeżeli konto karty jest zasilane ze środków ZFŚS pracodawcy, to otrzymane karty są socjalnym świadczeniem pieniężnym, które korzysta ze zwolnienia od podatku dochodowego od osób fizycznych na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT. Limit dla tego zwolnienia wynosi 380 zł w roku podatkowym.

Stanowisko takie potwierdzają organy podatkowe, m.in. dyrektor Izby Skarbowej w Poznaniu w interpretacji indywidualnej z 15 marca 2011 r. (nr ILPB2/415-1419/10-3/JJK), dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji indywidualnej z 15 kwietnia 2011 r. (nr IPPB2/415-100/11-2/MS), a także dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji indywidualnej z dnia 9 lutego 2010 r. (nr IBPBII/1/415-878/09/HK).

Ten ostatni organ podatkowy stwierdził, iż „Ze zwolnienia na podstawie ww. przepisu korzystają przekazane przez wnioskodawcę świadczenia pieniężne w postaci gotówki oraz kart przedpłaconych, sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, przy spełnieniu warunków wyżej określonych. Łącznie wartość zwolnienia nie może przekroczyć kwoty 380 zł rocznie. Przy czym konieczne jest podkreślenie, że aby zwolnienie mogło mieć zastosowanie, to musi być spełniony m.in. warunek dotyczący finansowania działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych”. Podobne stanowisko przedstawił dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji indywidualnej z 11 lutego 2010 r. (nr IBPBII/1/415-877/09/MZ).

Kwestia kwalifikacji kart podarunkowych typu pre-paid jako instrumentu płatniczego budzi jednak pewne wątpliwości. W świetle prawa bankowego nie można uznać kart podarunkowych za kartę płatniczą. Tego rodzaju karta jest bezimienna, a więc

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

nie identyfikuje ona posiadacza uprawnionego do korzystania z niej. Gdyby organy podatkowe przychyliły się do tego argumentu, oznaczałoby to konieczność opodatkowania kart podarunkowych w każdym przypadku, niezależnie od źródła ich finansowania oraz wartości.

### Interpretacja

**Czy w związku z art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych pracownicy otrzymujący świadczenie socjalne w postaci przedpłaconych kart płatniczych powinni być zwolnieni z obowiązku uiszczenia podatku dochodowego do kwoty 380 zł w roku podatkowym z tytułu otrzymanych świadczeń rzeczowych i pieniężnych?**

**ODPOWIEDŹ IZBY:** (...) W myśl art. 4 ust. 1 pkt 4 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (t.j. Dz.U. z 2002 r. nr 72, poz. 665 ze zm.) karta płatnicza – to karta identyfikująca wydawcę i upoważnionego posiadacza, uprawniająca do wypłaty gotówki lub dokonywania zapłaty, a w przypadku karty wydanej przez bank lub instytucję ustawowo upoważnioną do udzielania kredytu – także do dokonywania wypłaty gotówki lub zapłaty z wykorzystaniem kredytu.

Stosownie do art. 63 ust. 1 ww. ustawy rozliczenia pieniężne mogą być przeprowadzane za pośrednictwem banków, jeżeli przynajmniej jedna ze stron rozliczenia (dłużnik lub wierzyciel) posiada rachunek bankowy. Rozliczenia pieniężne przeprowadza się gotówkowo lub bezgotówkowo za pomocą papierowych lub informatycznych nośników danych.

Zgodnie z treścią art. 63 ust. 3 pkt 4 prawa bankowego rozliczenia bezgotówkowe przeprowadza się w szczególności kartą płatniczą.

Z przedstawionego we wniosku zdarzenia przyszłego wynika, iż wnioskodawca zamierza ze środków funduszu socjalnego przydzielić pracownikom świadczenia socjalne w formie przedpłaconych kart płatniczych. Karty te oparte są na systemie płatniczym VISA, akceptowane wszędzie w Polsce, gdzie honorowane są karty płatnicze Visa Electron. Karty przedpłacone będą wydawane pracownikom zamiast świadczeń pieniężnych.

Karta przedpłacona to rodzaj karty płatniczej. Wydawana jest bez konieczności posiadania rachunku osobistego w banku, nie jest też przyznawany jej użytkownikowi kredyt. Rolą tych kart jest zapewnienie pracownikom środków pieniężnych, bez konieczności wydawania (posiadających formę materialną) znaków pieniężnych (np. banknotów) lub znaków legitymacyjnych.

Z technicznego punktu widzenia karta przedpłacona jest bardzo zbliżona do karty debetowej. W identyczny sposób przebiega proces autoryzacji transakcji, ich ewidencji i rozliczeń.

Zatem kartę tę należy uznać za świadczenie pieniężne, z uwagi na jej zaklasyfikowanie jako instrumentu dostępu do określonych wartości pieniężnych, co finalnie umożliwia regulowanie zobowiązań pieniężnych i nie utożsamiać jej z bonem czy talonem lub też innym znakiem uprawniającym do wymiany na usługę czy towar.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

*Karta ta nie służy bowiem do płacenia tylko w określonych sieciach handlowych – jak również, płacąc za jej pośrednictwem, nie ma – tak jak w przypadku bonu czy talonu – obowiązku kupienia towaru za określoną kwotę wynikającą z nominału tych ostatnich. Skoro karta ta jest środkiem płatniczym – de facto działającym jak każda karta bankomatowa, to brak jest podstaw, aby nie uznać, że pracownik otrzymuje świadczenie pieniężne.*

*Biorąc powyższe pod uwagę, należy stwierdzić, iż ww. świadczenia pieniężne, a więc otrzymane przez pracowników karty przedpłacone finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, korzystają ze zwolnienia wynikającego z treści art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2009 r. do wysokości limitu określonego w tym artykule, pod warunkiem że istotnie świadczenie to jest realizowane w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.*

*Limit w wysokości 380 zł określony w wyżej powołanym przepisie ma zastosowanie do wszystkich świadczeń pieniężnych i rzeczowych sfinansowanych w danym roku podatkowym z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.*

*Mając powyższe na uwadze, świadczenia pieniężne, a więc otrzymane przez pracowników karty przedpłacone finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, korzystają ze zwolnienia wynikającego z treści art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2009 r. do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 380 zł, pod warunkiem że istotnie świadczenie to jest realizowane w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.*

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z 2 grudnia 2011 r.  
(nr IPPB4/415-714/11-2/JK3)

### 14.2.3. Wycieczki

Wartość przyznanego pracownikowi dofinansowania do wycieczki sfinansowanej z ZFŚS będzie przychodem wolnym od podatku dochodowego od osób fizycznych, korzystającym ze zwolnienia na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT. Jeżeli kwota dofinansowania będzie wyższa od 380 zł, to od nadwyżki ponad tę kwotę zostanie pobrana zaliczka na PIT i odprowadzona do urzędu skarbowego.

#### **PRZYKŁAD**

Wycieczka została zorganizowana ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach i warunkach określonych w regulaminie ZFŚS. Świadczenia tego typu mieszczą się w zakresie działalności socjalnej. Kwota dofinansowania do wycieczki jest dla pracownika przychodem wolnym od podatku dochodowego od osób fizycznych do kwoty 380 zł w roku podatkowym.

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

Warto przytoczyć również pogląd w odniesieniu do wycieczek wyrażony przez dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji z 27 lipca 2010 r. (IBPBII/1/415-473/10/HK). Organ podatkowy wyraził w niej stanowisko, że wycieczki, które są sfinansowane z ZFŚS i wykupione przez pracodawcę w biurze turystycznym, stanowią dla pracownika formę świadczenia pieniężnego. Będzie ono korzystać ze zwolnienia od opodatkowania na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT w granicach obowiązującego limitu. Od nadwyżki kwoty 380 zł powinien zostać naliczony podatek. Takie stanowisko potwierdzają m.in. interpretacje indywidualne: dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 12 listopada 2010 r. (nr IBPB II/1/415-696/10/BJ), dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy z 29 grudnia 2010 r. (nr ITPB2/415-914/10/IL), ministra finansów z 29 października 2010 r. (nr DD3/033/154/IMD/10/PK-1019).

### Interpretacja

***Czy wartość przyznanego pracownikowi dofinansowania do wycieczki sfinansowanej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest świadczeniem zwolnionym z opodatkowania do kwoty nieprzekraczającej 380 zł w roku podatkowym?***

**ODPOWIEŹ IZBY:** (...) Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Z powyższej definicji przychodów pracownika wynika, iż ustawodawca zaliczył do nich nie tylko otrzymane pieniądze, ale i świadczenia, które przybrały postać rzeczy, wykonywania usług, bądź udostępniania rzeczy lub praw.

Tak szerokie zdefiniowanie pojęcia przychodu pracownika wskazuje, iż w każdym przypadku, w którym uzyska on realną korzyść, będzie to rodzić obowiązek zwiększenia jego przychodu, z wyjątkiem świadczeń określonych w katalogu zwolnień przedmiotowych, zawartych w art. 21, 52, 52a i 52c ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Do nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych na rzecz pracownika związanych ze stosunkiem pracy zalicza się zatem między innymi wycieczki, a w zasadzie ich wartość.

Jeżeli przedmiotem nieodpłatnego świadczenia lub świadczenia częściowo odpłatnego przysługującego pracownikom na podstawie odrębnych przepisów nie jest rzecz lub usługa wchodząca w zakres działalności pracodawcy, wartość pieniężną tego rodzaju świadczenia ustala się według zasad określonych w art. 11 ust. 2 – 2b ustawy (art. 12 ust. 3 ww. ustawy). Stąd też, w sytuacji usług zakupionych przez pracodawcę, wartość pieniężną tych świadczeń ustala się według cen zakupu.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

*W myśl przepisu art. 11 ust. 2a ustawy, wartość pieniężną innych nieodpłatnych świadczeń ustala się:*

- jeżeli przedmiotem świadczenia są usługi wchodzące w zakres działalności gospodarczej dokonującego świadczenia – według cen stosowanych wobec innych odbiorców,
- jeżeli przedmiotem świadczeń są usługi zakupione – według cen zakupu,
- jeżeli przedmiotem świadczeń jest udostępnienie lokalu lub budynku – według równowartości czynszu, jaki przysługiwałby w razie zawarcia umowy najmu tego lokalu lub budynku,
- w pozostałych przypadkach – na podstawie cen rynkowych stosowanych przy świadczeniu usług lub udostępnianiu rzeczy lub praw tego samego rodzaju i gatunku, z uwzględnieniem w szczególności ich stanu i stopnia zużycia oraz czasu i miejsca udostępnienia.

*Jeżeli świadczenia są częściowo odpłatne, przychodem podatnika jest różnica pomiędzy wartością tych świadczeń, ustaloną według zasad określonych w ust. 2 lub 2a, a odpłatnością ponoszoną przez podatnika (art. 11 ust. 2b ww. ustawy).*

*Z przedstawionego we wniosku zdarzenia przyszłego wynika, iż spółka zamierza zorganizować dla swoich pracowników wycieczkę sfinansowaną z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Część kosztów wycieczki zostanie opłacona przez pracowników, a część dofinansowana ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Udział w wycieczce jest dla pracowników świadczeniem wynikającym z regulaminu ZFŚS spółki.*

*Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, zwalnia się od podatku dochodowego wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 380 zł; rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi.*

*Jak wynika z przytoczonego przepisu, skorzystanie ze zwolnienia możliwe jest, jeżeli są spełnione łącznie następujące przesłanki:*

- świadczenie ma charakter świadczenia rzeczowego lub świadczenia pieniężnego,
- źródłem finansowania są środki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych,
- świadczenia mają związek z finansowaniem działalności socjalnej,
- wartość tych świadczeń nie przekracza w roku podatkowym kwoty 380 zł.

*W myśl postanowień art. 2 pkt 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996r. nr 70, poz. 335 ze zm.) działalność socjalną stanowią usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzie-*



## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

lanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Wobec powyższego należy uznać, iż wolne od podatku dochodowego od osób fizycznych są określone w regulaminie świadczeń socjalnych i sfinansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych świadczenia pracodawcy związane z finansowaniem działalności socjalnej; w tym przypadku może to być organizacja wycieczki – o łącznej wartości nieprzekraczającej 380 zł w skali roku podatkowego.

Reasumując, wartość otrzymanych przez pracowników świadczeń z tytułu uczestnictwa w wycieczce, w części sfinansowanej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, będzie stanowić dla pracownika przychód. Jednakże na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych przychód ten będzie podlegał zwolnieniu podatkowemu do kwoty 380 zł w skali roku podatkowego.

Wartość świadczeń przekraczających kwotę 380 zł w skali roku, jaką otrzyma pracownik w ramach zorganizowanej wycieczki, sfinansowanej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – przy uwzględnieniu wszystkich innych świadczeń sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i zwolnionych z opodatkowania na mocy ww. przepisu art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych – spółka jako pracodawca ma obowiązek doliczać do wynagrodzenia wypłacanego w danym miesiącu i od łącznej wartości obliczyć, pobrać i odprowadzić zaliczkę na podatek dochodowy według zasad przewidzianych dla opodatkowania przychodów ze stosunku pracy, zgodnie z treścią art. 31, 32 i 38 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 10 sierpnia 2011 r.  
(nr IBPBII/1/415-515/11/HK)

Należy pamiętać, że wartość świadczeń sfinansowanych przez pracodawcę z ZFŚS – polegających na dofinansowaniu części kosztów wycieczki dla emeryta i rencisty – stanowi przychód podlegający opodatkowaniu zgodnie z art. 30 ust. 1 pkt 4 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Takie stanowisko potwierdza poniższa interpretacja.

### Interpretacja

**Czy z tytułu otrzymanego dofinansowania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych do wycieczki, t.j. powyżej kwoty 380 zł, pracownicy, emeryci i renciści powinni zapłacić podatek dochodowy od wynagrodzeń?**

**STAN FAKTYCZNY:** Pracodawca sfinansował pracownikom, emerytom i rencistom – ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych część kosztów wycieczki. Dofinansowanie to wyniosło 700 zł na osobę.

**ODPOWIEDŹ IZBY:** (...) Natomiast stosownie do art. 21 ust. 1 pkt 38 ww. ustawy, wolne od podatku dochodowego są świadczenia rzeczowe lub ekwiwalenty pieniężne w zamian tych świadczeń otrzymywane przez emerytów i rencistów w związku z łączącym ich poprzednio z zakładami pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

lub spółdzielczym stosunkiem pracy oraz od związków zawodowych – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł.

Zatem, aby świadczenie otrzymane przez emerytów i rencistów korzystało ze zwolnienia określonego w art. 21 ust. 1 pkt 38 ww. ustawy, muszą być spełnione łącznie następujące warunki:

- świadczenie ma być świadczeniem rzeczowym lub ekwiwalentem pieniężnym w zamian tych świadczeń,
- świadczenie to musi być przyznane ww. osobom w związku z istniejącym uprzednio stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy lub spółdzielczym stosunkiem pracy, oraz od związków zawodowych,
- kwota świadczenia lub ekwiwalentu pieniężnego nie może przekroczyć w roku podatkowym wysokości 2280 zł.

Z uwagi na to, iż ustawa o podatku dochodowym nie określa definicji rzeczy ani świadczenia rzeczowego, należy odwołać się do znaczenia tych pojęć w języku potocznym lub definicji stosowanych w innych dziedzinach prawa. Zgodnie z art. 45 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16, poz. 93 ze zm.) rzeczami są tylko przedmioty materialne.

Uwzględniając powyższe, nie można uznać, iż dofinansowanie wartości wycieczki przez zakład pracy jest świadczeniem rzeczowym lub ekwiwalentem pieniężnym w zamian tych świadczeń. Zatem wartość tych świadczeń nie korzysta ze zwolnienia od podatku dochodowego i należy je każdorazowo traktować jako przychód do opodatkowania.

Stosownie do art. 30 ust. 1 pkt 4 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu świadczeń otrzymanych przez emerytów lub rencistów, w związku z łączącym ich uprzednio z zakładem pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy, pracy nakładczej lub spółdzielczym stosunkiem pracy, z zastrzeżeniem art. 21 ust. 1 pkt 26 i 38 – pobiera się zryczałtowany podatek dochodowy w wysokości 10 proc. należności.

Ponadto należy podkreślić, iż zgodnie z cytowanym wyżej art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych stanowią przychody ze stosunku pracy. W związku z tym nie można zgodzić się ze stanowiskiem wnioskodawcy, iż nie należy pobierać podatku dochodowego od przedmiotowego dofinansowania, ponieważ nie stanowi wynagrodzenia, lecz świadczenie.

Reasumując, wartość świadczeń sfinansowanych przez pracodawcę z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, polegających na dofinansowaniu części kosztów wycieczki:

- dla pracowników nie stanowi przychodu podlegającego opodatkowaniu do kwoty nieprzekraczającej w roku podatkowym 380 zł,
- dla emeryta i rencisty stanowi przychód podlegający opodatkowaniu zgodnie z art. 30 ust. 1 pkt 4 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy z 29 grudnia 2010 r.

(nr ITPB2/415-914/10/IL)

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

### 14.2.4. Paczki świąteczne

Paczki świąteczne (np. ze słodyczami) oraz świadczenia pieniężne wypłacone w zamian paczek świątecznych korzystają ze zwolnienia od podatku jako świadczenia rzeczowe do wysokości 380 zł w skali roku (art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT). Wartość paczek świątecznych (zarówno dla pracowników, jak i dla dzieci pracowników) korzysta ze zwolnienia od podatku określonego w art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy, pod warunkiem że paczki te są w całości finansowane ze środków ZFŚS. Paczki świąteczne sfinansowane ze środków ZFŚS nie podlegają oskładkowaniu niezależnie od ich wartości (par. 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia składkowego). Świadczeniami rzeczowymi nie są bony, talony i inne znaki uprawniające do ich wymiany na towary i usługi (art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT).

#### Interpretacja

***Czy świadczenie rzeczowe w postaci paczki świątecznej sfinansowane z ZFŚS zgodnie z regulaminem pracodawcy jest zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych w limicie rocznym nieprzekraczającym 380 zł?***

**STAN FAKTYCZNY:** Pracodawca ufundował z ZFŚS paczki świąteczne dla pracowników. Wartość paczek została uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej poszczególnych pracowników – tym samym spełniono wymagania gospodarowania środkami funduszu socjalnego.

**ODPOWIEŹ IZBY:** (...) Jak wynika ze stanu faktycznego przedstawionego we wniosku, pracodawca ufundował z ZFŚS paczki świąteczne dla pracowników. Wartość paczek została uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej poszczególnych pracowników – tym samym spełniono wymagania gospodarowania środkami funduszu socjalnego.

Wobec powyższego stwierdzić zatem należy, iż w sytuacji przedstawionej przez wnioskodawcę świadczenie rzeczowe w postaci paczki świątecznej dla pracownika stanowi przychód, który korzysta ze zwolnienia z opodatkowania na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ww. ustawy, tj. łącznie do wysokości nieprzekraczającej 380 zł w roku podatkowym (kwota ta obejmuje natomiast wartość rzeczowych i pieniężnych świadczeń, o których mowa w tym przepisie, otrzymanych w skali całego roku podatkowego). W konsekwencji od nadwyżki kwoty 380 zł wnioskodawca powinien obliczyć, pobrać i odprowadzić zaliczkę na podatek dochodowy. (...).

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy z 21 czerwca 2011 r.  
(nr ITPB2/415-504/11/BM)

### 14.2.5. Bony sfinansowane ze środków ZFŚS

Bony towarowe sfinansowane ze środków ZFŚS stanowią przychód ze stosunku pracy i niezależnie od ich wartości podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym. Do bonów towarowych nie stosuje się zwolnienia od opodatkowania określonego w art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT. Rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi.

### PRZYKŁAD

Pracodawca dał pracownikowi bon towarowy. Został on w całości sfinansowany ze środków ZFŚS, a jego wartość nie przekracza 380 zł. Wartość bonów należy traktować jako składnik wynagrodzenia pracownika w miesiącu ich otrzymania (zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o PIT). Pracodawca powinien teraz doliczyć jego wartość do dochodu pracownika i odprowadzić zaliczkę na podatek dochodowy. Nie jest istotne, że bon został w całości sfinansowany ze środków funduszu, a jego wartość nie przekracza 380 zł, i tak nie skorzysta ze zwolnienia od podatku.

Przepis art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT dotyczy jednak tylko bonów, talonów przekazanych pracownikom. Ze zwolnienia od podatku korzystają natomiast bony, talony przekazane emerytom i rencistom – byłym pracownikom do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł (na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 38 ustawy o PIT).

Jeżeli wartość otrzymywanych przez emerytów i rencistów świadczeń rzeczowych, np. biletów do kina, teatru, karnetów na basen czy siłownię, paczek świątecznych, bonów towarowych itp. lub ekwiwalentów pieniężnych w zamian tych świadczeń przekroczy w danym roku kwotę 2280 zł, nadwyżka jest opodatkowana podatkiem ryczałtowym w wysokości 10 proc. Podatek ten opłaca emeryt lub rencista. O skorzystaniu ze zwolnienia z opodatkowania nie decyduje to, czy świadczenia rzeczowe dla byłych pracowników zostały sfinansowane ze środków obrotowych czy ze środków ZFŚS.

Powyższe zasady opodatkowania dotyczą wyłącznie tych emerytów i rencistów, którzy nie są już zatrudniani przez dany zakład pracy. Jeżeli mimo pobierania renty lub emerytury podatnik pozostaje w stosunku pracy, jest traktowany tak jak pozostali pracownicy.

Bony towarowe sfinansowane ze środków ZFŚS są natomiast zwolnione z oskładkowania (składki na ubezpieczenia społeczne) w pełnej wysokości i bez ograniczenia kwotowego, pod warunkiem że stanowią pomoc socjalną i przyznane zostały zgodnie z regulaminem ZFŚS (par. 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia składkowego). Ich wartości nie uwzględnia się również w podstawie wymiaru składki zdrowotnej.

W przypadku gdy pracodawca ze środków ZFŚS sfinansuje tylko częściowo wartość bonu towarowego i paczek, ze zwolnienia z oskładkowania korzysta tylko część sfinansowana z ZFŚS. Część sfinansowana ze środków obrotowych firmy podlega oskładkowaniu.

Z uwagi na obowiązujące przepisy nie ma przeszkód, aby w 2012 roku zastąpić przekazanie bonów – w ramach pomocy świątecznej – wypłatą gotówki ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS). Co więcej, taka zamiana świadczeń będzie korzystniejsza dla pracowników pod względem podatkowym. Wypłata pracownikom gotówki ze środków ZFŚS zamiast bonów okolicznościowych skorzysta bowiem ze zwolnienia od podatku do wysokości 380 zł w skali roku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT.

Należy pamiętać, że bony towarowe sfinansowane ze środków obrotowych są przychodem pracownika ze stosunku pracy i podlegają opodatkowaniu podatkiem docho-

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

dowym niezależnie od ich wartości. Ich wartość zwiększa podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne.

### 14.2.6. Żłobki i kluby dziecięce

Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT zwolniona z podatku jest wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków ZFŚS lub funduszy związków zawodowych – łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 380 zł. Świadczenie polegające na dofinansowaniu pobytu dziecka w przedszkolu ma charakter świadczenia pieniężnego. Wliczane jest ono do limitu w wysokości 380 zł w roku podatkowym. Nadwyżka ponad ten limit zaliczana jest do przychodu pracownika.

Natomiast zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 67a ustawy o PIT z podatku są zwolnione świadczenia otrzymane z ZFŚS, związane z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach lub klubach dziecięcych. Zwolnieniem tym objęte są wszelkie świadczenia (niezależnie od ich charakteru rzeczowego czy nierzecowego, pieniężnego bądź niepieniężnego) związane z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach lub klubach dziecięcych, otrzymane ze środków ZFŚS. Jest to inne zwolnienie podatkowe niż to przewidziane w art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT. Co istotne, w przypadku tego zwolnienia **nie ma żadnego limitu wysokości świadczeń**. Jeżeli pracodawca opłacałby ze środków ZFŚS pobyt dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach lub klubach dziecięcych nawet w całości, to świadczenia te będą w całości zwolnione z podatku – nawet jeśli dopłaty będą wyższe niż 380 zł rocznie.

#### WAŻNE

Od 4 kwietnia 2011 r. świadczenia otrzymane z ZFŚS związane z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach lub klubach dziecięcych zostały całkowicie zwolnione z podatku. Nie ma przy tym znaczenia, czy są to placówki przyzakładowe, czy placówki spoza zakładu pracy.

#### Interpretacja

**Czy wypłacane pracownikom przez spółkę ze środków ZFŚS kwoty stanowiące dofinansowanie do żłobków lub klubów dziecięcych są zwolnione z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych w całości, czy tylko do limitu kwoty 380 zł?**

**ODPOWIEDŹ IZBY:** Z przedstawionego we wniosku stanu faktycznego wynika, iż wnioskodawca w ramach środków ZFŚS dofinansowuje pracownikom w formie dopłat żłobki lub kluby dziecięce, do których uczęszczają ich dzieci w wieku do 3 lat. Dofinansowanie nie może przekroczyć rzeczywistych kosztów żłobka lub klubu dziecięcego.

W myśl art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych zwalnia się od podatku dochodowego wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

*funduszu świadczeń socjalnych, rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 380 zł; rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi.*

*Natomiast zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 67a ww. ustawy wolne od podatku dochodowego są świadczenia otrzymane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, związane z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach lub klubach dziecięcych.*

*Nowe, nielimitowane zwolnienie dla świadczeń związanych z opieką nad najmłodszymi dziećmi w żłobkach i klubach dziecięcych to skutek wejścia 4 kwietnia 2011 r. ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. nr 45, poz. 235).*

*Stosownie do art. 65 pkt 1 ww. ustawy, w ustawie z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2010 r. nr 51, poz. 307 ze zm.) wprowadza się ww. art. 21 ust. 1 pkt 67a.*

*Powołany przepis dotyczy świadczeń otrzymywanych przez pracowników na podstawie ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.).*

*W myśl postanowień art. 8 ust. 1 ww. ustawy przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.*

*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 zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów (art. 8 ust. 2 ww. ustawy).*

*Stosownie do art. 2 pkt 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych działalność socjalną stanowią usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.*

*Uwzględniając powyższe, stwierdzić należy, że wolne od podatku dochodowego od osób fizycznych są określone w regulaminie świadczeń socjalnych i sfinansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych świadczenia dla pracowników związane z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach lub klubach dziecięcych.*

*Zatem przekazane pracownikom świadczenia w formie dofinansowania do żłobków lub klubów dziecięcych, sfinansowane ze środków zakładowego funduszu świad-*

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

*czeń socjalnych będą przychodem zwolnionym od opodatkowania na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych w całości.*

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z 12 kwietnia 2012 r.  
(nr IPPB4/415-7/12-4/MP)

### 14.2.7. Dopłaty do wypoczynku dzieci i młodzieży do 18 lat

Dopłaty do wypoczynku dla dzieci i młodzieży do 18 lat są realizowane w postaci dopłat do wypoczynku (zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie), odbywającego się w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonych z nauką, a także dopłat do pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych oraz do przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu. Zwolniona z opodatkowania jest tylko dopłata, a nie całość świadczenia finansowana przez pracodawcę. Ze zwolnienia od podatku korzystają dopłaty sfinansowane:

- ze środków funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – bez ograniczenia kwotowego,
- z innych źródeł – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 760 zł (art. 21 ust. 1 pkt 78 lit. a ustawy o PIT).

Na pracownika składającym wniosek o dofinansowanie wypoczynku ciąży obowiązek przedłożenia stosownych dowodów i udowodnienia prawa do zwolnienia.

Zwolnione z podatku dochodowego są dopłaty do wypoczynku dzieci i młodzieży do lat 18, zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych, oraz przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu – sfinansowane z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – niezależnie od ich wysokości (art. 21 ust. 1 pkt 78 ustawy o PIT).

A zatem, aby dopłaty do wypoczynku były zwolnione bez limitu z opodatkowania, muszą być łącznie spełnione następujące warunki:

- wypoczynek powinien być zorganizowany,
- środki na dopłaty muszą pochodzić z ZFŚS,
- organizatorem wypoczynku jest podmiot prowadzący działalność w tym zakresie (który posiada np. informacje o wpisie do rejestru organizatorów turystyki lub inne dokumenty potwierdzające świadczenie usług w zakresie organizacji wypoczynku),
- wypoczynek jest zorganizowany w formie: wczasów, kolonii, obozu lub zimowiska, w tym również połączonego z nauką pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych,
- dopłata powinna dotyczyć dzieci i młodzieży, które nie ukończyły 18. roku życia,
- zwolnieniu z podatku podlegają tylko dopłaty, a nie całe świadczenie finansowane przez pracodawcę.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Przez zorganizowany wypoczynek należy rozumieć wszelkie formy wypoczynku zorganizowanego (zinstytucjonalizowanego) z wyjątkiem takich form, jak: wczasy pod gruszą, wycieczki czy organizowany na własną rękę pobyt w hotelach, wynajmowanych pokojach, kwaterach. Nie są to bowiem zorganizowane formy wypoczyniania (tak uznał dyrektor Izby Skarbowej w Poznaniu w interpretacji indywidualnej z 25 sierpnia 2010 r., nr ILPB2/415-655/10-4/WM).

Wymóg co do strony organizującej będzie spełniony, jeśli podmiot ma formalno-prawne umocowanie do wykonywania czynności związanych z organizowaniem wypoczynku, określonego w dokumentach stanowiących podstawę jego funkcjonowania (statut, wpis do ewidencji działalności gospodarczej). Ponadto wypoczynek musi być organizowany zgodnie ze specjalnymi regulacjami dotyczącymi organizowania wypoczynku dla dzieci i młodzieży. Chodzi tu o rozporządzenie ministra edukacji narodowej z 21 stycznia 1997 r. w sprawie warunków, jakie muszą spełniać organizatorzy wypoczynku dla dzieci i młodzieży szkolnej, a także zasad jego organizowania i nadzorowania (Dz.U. nr 12, poz. 67 z późn. zm). Tak więc organizatorami wypoczynku mogą być szkoły i placówki, osoby prawne i fizyczne, a także jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej (par. 2 ww. rozporządzenia).

Przepisy nie określają, co należy rozumieć przez taki podmiot. Przyjmuje się jednak, że do podmiotów prowadzących działalność w zakresie wypoczynku zalicza się zarówno te, które świadczą usługi wypoczynkowe w ramach prowadzonej działalności gospodarczej (np. biura podróży), jak i te, które zajmują się tego rodzaju działalnością na podstawie swojego statutu (tzw. działalność statutowa). Podmiotami prowadzącymi działalność statutową są:

- szkoły i placówki, osoby prawne i fizyczne, a także jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, prowadzące wypoczynek zorganizowany w formach wypoczynku wyjazdowego (np. kolonie, obozy, zimowiska) i w miejscu zamieszkania (np. półkolonie, wczasy w mieście),
- kościoły, stowarzyszenia, organizacje charytatywne, fundacje, których działalnością statutową może być organizowanie wypoczynku,
- podmioty, do których działalności statutowej należy organizacja takich form wypoczynku, jak działalność agroturystyczna, polegająca na wyjazdach na wieś, do gospodarstw wiejskich specjalnie przygotowanych na przyjęcie wczasowiczów.

Wymóg zwolnienia dotyczy także formy wypoczynku. Muszą to być te wymienione w art. 21 ust. 1 pkt 78 ustawy o PIT (obozы, zimowiska, kolonie, a także zielone szkoły).

Kolejną przesłanką zwolnienia jest autentyczność poniesionego wydatku i jego udokumentowanie przez pracownika, który prosi o wsparcie finansowe. Dowodem może być każdy dokument, który określa co najmniej następujące elementy:

- nazwę i adres podmiotu prowadzącego działalność w zakresie organizacji wypoczynku, na rzecz którego została dokonana wpłata (w razie wątpliwości można zasięgnąć informacji u usługodawcy, czy świadczy usługi wypoczynkowe w ramach prowadzonej działalności gospodarczej lub czy zajmuje się statutowo tego typu działalnością),
- formę wypoczynku (wczasy, kolonie, obóz lub zimowisko),
- imię i nazwisko dziecka korzystającego ze zorganizowanej formy wypoczynku,



## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

- imię i nazwisko osoby dokonującej zapłaty,
- kwotę i datę dokonania zapłaty.

W praktyce takie dane mogą zawierać faktury VAT, rachunki, dowody wpłaty KP, przelew bankowy, przekaz pocztowy.

### PRZYKŁAD

Pracodawca dofinansował pracownikom ferie ich dzieci. Organizatorem ferii jest firma zewnętrzna. Środki na ten cel pochodziły z ZFŚS. Dopłaty do ferii zorganizowanych dla dzieci i młodzieży do lat 18, sfinansowane ze środków ZFŚS, są w całości zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych.

Dla celów podatkowych obojętna jest kwestia, czy kwota dofinansowania trafiła bezpośrednio do pracownika, czy też przekazano ją na konto organizatora np. zimowiska. Potwierdzają to również organy podatkowe, m.in. dyrektor Izby Skarbowej w Łodzi w interpretacji indywidualnej z 20 października 2011 r. (nr ILPB2/415-752/11-4/AJ).

Jeżeli wczasy będą zorganizowane przez pracownika na własną rękę, to dofinansowanie do wypoczynku dzieci i młodzieży należy traktować jako przychód pracownika ze stosunku pracy, który będzie podlegał opodatkowaniu – taką opinię przedstawił dyrektor Izby Skarbowej w Poznaniu w interpretacji indywidualnej z 25 sierpnia 2010 r. (nr ILPB2/415-655/10-4/WM), w której stwierdził że „przez zorganizowany wypoczynek należy rozumieć wszelkie formy wypoczynku zorganizowanego, z wyjątkiem takich form wypoczynku, jak: wczasy pod gruszą, pobyt u rodziny oraz wypoczynek zorganizowany na własną rękę przez rodziców i związany z tym pobyt dzieci w hotelach, pensjonatach, domach wczasowych czy wynajmowanych pokojach, (...) aby dofinansowanie do wypoczynku dzieci mogło być zwolnione od podatku, należałoby przyjąć, iż ma tu zastosowanie ogólna reguła, według której dowodem może być wszystko, co może się przyczynić do wyjaśnienia sprawy, a nie jest sprzeczne z prawem. W takiej sytuacji stosuje się dokumenty zwyczajowo przyjęte, jakimi są dowody wpłaty (...).

Jeżeli na ferie jedzie cała rodzina (rodzice z dziećmi), to zwolnieniem z podatku objęta jest tylko ta część dopłaty, która dotyczy dzieci i młodzieży do lat 18. Dofinansowanie do zwykłego wypoczynku pracownika i jego rodziny (np. wczasy pod gruszą czy pobyt w pensjonacie w górach) może korzystać ze zwolnienia na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT do kwoty 380 zł rocznie, jeżeli zostało sfinansowane w całości ze środków ZFŚS lub funduszy związków zawodowych.

W przypadku ZFŚS konieczne jest rozpatrzenie sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej zainteresowanego i jego rodziny.

### Interpretacja

**Jakie są warunki przy zwolnieniu z opodatkowania dopłaty do wypoczynku dziecka?**

**STAN FAKTYCZNY:** W dniach 20 lipca – 10 sierpnia 2011 r. niepełnoletni syn wnioskodawczyni wypoczywał w ośrodku wypoczynkowym. Po przyjeździe wnioskodawczyni złożyła fakturę VAT osobie zajmującej się rozpatrywaniem i wypłatą świadczeń za wy-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

poczynek dzieci. Księgowa wypłaciła wnioskodawczyni kwotę pomniejszoną o podatek dochodowy. Jako powód niewypłacenia całej kwoty wskazano wnioskodawczyni, iż w pieczętce brakuje nagłówka, iż jest to: Dom Wczasowy, Kolonijny, Wypoczynkowy itp. W dniu 19 października 2011 r. wnioskodawczyni złożyła podanie o ponowne rozpatrzenie faktury i zwrot potrąconego podatku wraz z oświadczeniem ośrodka o prowadzeniu usług w P. W odpowiedzi wnioskodawczyni została poinformowana, iż 16 sierpnia 2011 r. została złożona do księgowości faktura z pieczęcią firmy M., z której wynika, że „M.” Spółka z o.o. to spółka, a nie ośrodek wypoczynkowy. W związku z powyższym został potrącony podatek w kwocie 162 zł.

Po zasięgnięciu opinii w urzędzie skarbowym wnioskodawczyni odwoływała się jeszcze trzy razy, powołując się na ustawę o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. z 2010 r. nr 51, poz. 307 (art. 21 ust. 1 pkt 78). W odpowiedzi otrzymała informację, że właśnie na podstawie art. 21 został potrącony podatek i decyzja nie ulega zmianie oraz jest aktualna i ostateczna.

W uzupełnieniu do wniosku wnioskodawczyni wskazała, iż dofinansowanie za wczasy syna otrzymała z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Organizatorem wypoczynku był podmiot umocowany formalno-prawnie do wykonywania czynności w tym zakresie, tj. organizacji wypoczynku. Wypoczynek miał formę wczasów. W zakładowym funduszu świadczeń socjalnych ta forma wypoczynku jest wymieniona do dofinansowania tak samo jak kolonie, obozy.

**ODPOWIEŹ IZBY:** Zgodnie z generalną zasadą wyrażoną w art. 9 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2010 r. nr 51, poz. 307 ze zm.) opodatkowaniu podatkiem dochodowym podlegają wszelkiego rodzaju dochody, z wyjątkiem dochodów wymienionych w art. 21, 52, 52a i 52c oraz dochodów, od których na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej zaniechano poboru podatku.

Na podstawie art. 11 ust. 1 ww. ustawy przychodami, z zastrzeżeniem art. 14 - 15, art. 17 ust. 1 pkt 6, 9 i 10 w zakresie realizacji praw wynikających z pochodnych instrumentów finansowych, art. 19 i art. 20 ust. 3, są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń.

Stosownie do art. 12 ust. 1 powyższej ustawy za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za nie wykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Użyty powyżej zwrot „w szczególności” oznacza, że wymienione kategorie przychodów zostały wymienione jedynie przykładowo. Przychodem ze stosunku służbowego i stosunków pokrewnych są więc wszelkiego rodzaju wypłaty i świadczenia skutkują-

## 1. Działalność socjalna

ce u podatnika powstaniem przysporzenia majątkowego, mające swoje źródło w łączącym pracownika z pracodawcą stosunku służbowym lub stosunku pokrewnym.

Tak też jest w przypadku dofinansowania wypoczynku dziecka pracownika, bowiem to dofinansowanie przyznawane jest w związku z istniejącym stosunkiem służbowym pomiędzy pracodawcą a rodzicem dziecka, którego wypoczynek został dofinansowany. Zatem przychód z tego tytułu należy zaliczyć do źródła określonego w treści art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Stosownie do art. 21 ust. 1 pkt 78 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, wolne od podatku dochodowego są dopłaty do wypoczynku zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych, oraz przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu – dzieci i młodzieży do lat 18:

1) z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zgodnie z odrębnymi przepisami wydanymi przez właściwego ministra niezależnie od ich wysokości,

2) z innych źródeł – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 760 zł. Z treści ww. przepisu wynika, że dopłaty do wypoczynku podlegają zwolnieniu od podatku dochodowego, jeżeli spełnione są łącznie następujące warunki:

- wypoczynek jest zorganizowany,
- organizatorem wypoczynku jest podmiot prowadzący działalność w tym zakresie,
- wypoczynek ma formę: wczasów, kolonii, obozu lub zimowiska w tym również połączonego z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych, leczniczo-opiekuńczych,
- dopłata dotyczy dzieci i młodzieży uczestniczących w wypoczynku, które nie ukończyły 18. roku życia.

Wskazanie przez ustawodawcę w ww. przepisie czterech form wypoczynku oznacza, że nie każda dopłata do wypoczynku może korzystać ze zwolnienia, a tylko ta, która związana była z wypoczynkiem zorganizowanym, przybierającym postać wczasów, kolonii, obozu lub zimowiska. Ustawodawca jednoznacznie określił katalog form wypoczynku objętych zwolnieniem, a także wymóg dla jego organizatorów, co powoduje, że tylko dopłaty do wypoczynku zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie korzystają ze zwolnienia, o którym mowa wyżej.

Wprowadzając obowiązek zorganizowania wypoczynku przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, ustawodawca nie sprecyzował bliżej tego pojęcia. Powołany przepis nie wskazuje, czy ma być to podmiot, który świadczy usługi wypoczynkowe w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, czy podmiot zajmujący się statutowo tego typu działalnością. Istotne jest to, czy tego typu wypoczynek organizowany jest zgodnie ze specjalnymi regulacjami dotyczącymi organizowania wypoczynku dla dzieci i młodzieży. Tak więc, zasadnicze znaczenie ma formalno-prawne umocowanie danego podmiotu do wykonywania czynności związanych z organizowaniem

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

wypoczynku, określone w dokumentach stanowiących podstawę funkcjonowania danego podmiotu.

Stosownie do par. 2 rozporządzenia ministra edukacji narodowej z 21 stycznia 1997 r. w sprawie warunków, jakie muszą spełniać organizatorzy wypoczynku dla dzieci i młodzieży szkolnej, a także zasad jego organizowania i nadzorowania (Dz.U. nr 12, poz. 67 ze zm.) organizatorami wypoczynku mogą być szkoły i placówki, osoby prawne i fizyczne, a także jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej.

Za definicję form wypoczynku zgodnie z Uniwersalnym Słownikiem Języka Polskiego Wydawnictwa Naukowego PWN, 2004 r., należy rozumieć:

- wczasy, czyli wypoczynek poza miejscem zamieszkania, którego organizatorzy za opłatą zapewniają noclegi, całodziennie wyżywienie, a niekiedy także rozrywki sportowe i kulturalne,
- kolonie, czyli zorganizowany pobyt dzieci i młodzieży poza miejscem stałego zamieszkania, dla wypoczynku w czasie wakacji,
- obóz, czyli zorganizowany wypoczynek grupy ludzi, często połączony z uprawianiem sportu, doskonaleniem zawodowym, nauką języków obcych,
- zimowisko, czyli zorganizowany w celach wypoczynkowych pobyt młodzieży poza miastem w czasie ferii zimowych.

Do podmiotów prowadzących działalność w zakresie wypoczynku zaliczyć można zarówno te podmioty, które świadczą usługi wypoczynkowe w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, np.: biura turystyczne, jak również i te, które zajmują się statutowo tego rodzaju działalnością, m.in.:

1. podmioty prowadzące działalność agroturystyczną - polegającą na wyjazdach na wieś, do specjalnie przygotowanych na przyjęcie wczasowiczów gospodarstw wiejskich,

2. szkoły i placówki, osoby prawne i fizyczne, a także jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej wymienione w cyt. wyżej rozporządzeniu ministra edukacji narodowej,

3. kościoły, stowarzyszenia, organizacje charytatywne, fundacje, których działalnością statutową może być organizowanie wypoczynku zorganizowanego.

Na pracowniku składającym wniosek o dofinansowanie do wypoczynku ciąży obowiązek przedłożenia stosownych dowodów i udowodnienia prawa do zwolnienia.

Do zastosowania zwolnienia wynikającego z art. 21 ust. 1 pkt 78 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych niezbędne jest posiadanie dokumentu (faktury VAT, rachunku, dowodu wpłaty KP, przelewu bankowego, przekazu pocztowego), który zawiera co najmniej:

- nazwę i adres podmiotu prowadzącego działalność w zakresie organizacji wypoczynku, na rzecz którego została dokonana wpłata (w razie wątpliwości należy zwrócić się z zapytaniem do usługodawcy, czy świadczy usługi wypoczynkowe w ramach prowadzonej działalności gospodarczej lub czy zajmuje się statutowo tego typu działalnością),
- forma wypoczynku (wczasy, kolonie, obóz lub zimowisko),
- imię i nazwisko dziecka korzystającego z zorganizowanej formy wypoczynku,

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

- imię i nazwisko osoby dokonującej zapłaty,
- kwotę i datę dokonania zapłaty.

Zatem, aby dofinansowanie do wypoczynku dzieci mogło być zwolnione od podatku, pracownik ubiegający się o dofinansowanie z funduszu socjalnego zobowiązany jest do dostarczenia odpowiedniego dokumentu, z którego powinno jednoznacznie wynikać: kto jest organizatorem wypoczynku, kto z niego korzystał, tj. imię i nazwisko, z jakiej formy wypoczynku korzystało dziecko i w jakim okresie, kwota poniesionego wydatku oraz podpis osoby, która wystawiała ten dokument. Ponadto z dokumentu musi wynikać, że organizator wypoczynku prowadzi działalność w tym zakresie.

W przepisach ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych nie ma regulacji określającej, jaki dowód powinien przedstawić pracownik z tytułu wydatku, który poniósł na wypoczynek dziecka do lat 18. Zatem, aby dofinansowanie do wypoczynku dzieci mogło być zwolnione od podatku, należałoby przyjąć, iż ma tu zastosowanie ogólna reguła, według której dowodem może być wszystko, co może się przyczynić do wyjaśnienia sprawy, a nie jest sprzeczne z prawem. W takiej sytuacji stosuje się dokumenty zwyczajowo przyjęte, jakimi są różnego rodzaju dowody wpłaty. Pojęcie dowód wpłaty jest pojęciem szerokim i obejmuje swym zakresem, jak już wskazano powyżej, zarówno rachunek lub fakturę VAT wystawioną przez organizatora wypoczynku, przelew bankowy, przekaz pocztowy, czy też dokument wpłaty w kasie podmiotu prowadzącego działalność w tym zakresie. Przy czym, jeżeli dany dowód zawiera jakiegokolwiek braki, nie ma przeszkód, aby te braki w sposób wiarygodny uzupełnić. Tym samym jeżeli w dokumencie będącym dowodem na poniesienie wydatku tytułem zorganizowanego wypoczynku brak jest informacji (np. czy podmiot, który wystawił fakturę jest organizatorem wypoczynku), to nie ma przeszkód, aby jako dowód dopuścić wszystko, co może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy (potwierdzenia, że poniesienie wydatku zostało dokonane w warunkach uprawniających do skorzystania ze zwolnienia). Takim dodatkowym dowodem może być również wiarygodne oświadczenie.

Analizując powyższe ustalenia, należy stwierdzić, iż przy spełnieniu warunków wynikających z art. 21 ust. 1 pkt 78 dofinansowanie do wypoczynku niepełnoletniego dziecka wnioskodawczyni korzysta ze zwolnienia od podatku dochodowego.

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z 19 marca 2012 r.  
(nr IPPB4/415-13/12-4/JK3)

### 14.2.8. Świadczenie pieniężne z ZFŚS dla byłych pracowników – emerytów i rencistów

Byli pracownicy, jeśli odeszli z pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, z mocy prawa należą do kręgu osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS. W art. 21 ust. 1 pkt 38 – wolne od podatku są świadczenia otrzymywane przez emerytów lub rencistów w związku z łączącym ich uprzednio z zakładem pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy lub spółdzielczym stosunkiem pracy, w tym od związków zawodowych, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł. Oznacza

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

to, że świadczenia pieniężne i rzeczowe, a także bony, talony itp. otrzymane przez byłych pracowników emerytów i rencistów (przyznane według kryterium socjalnego) są zwolnione od podatku łącznie do wysokości 2280 zł w roku podatkowym, niezależnie od tego, z jakich środków zostały sfinansowane. Zwolnienie to dotyczy świadczeń rzeczowych otrzymywanych przez emerytów i rencistów, takich jak: bilety do kina, teatru, karnety na basen czy siłownię, paczki świąteczne, bony towarowe itp. lub ekwiwalentów pieniężnych wypłacanych zamiast tych świadczeń.

Świadczenia korzystają ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 38 ustawy o PIT, gdy łącznie spełnione są następujące warunki:

- świadczenie otrzymuje emeryt lub rencista,
- świadczenie jest przyznane ww. osobom w związku z istniejącym uprzednio stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy lub spółdzielczym stosunkiem pracy,
- świadczenie jest świadczeniem rzeczowym lub ekwiwalentem pieniężnym zamiast tego świadczenia,
- kwota ekwiwalentu pieniężnego nie przekracza w roku podatkowym wysokości 2280 zł.

Dyrektor Izby Skarbowej w Poznaniu w interpretacji indywidualnej z 10 maja 2010 r. (nr ILPB1/415-203/10-2/TW) uznał, że otrzymane przez emerytów, rencistów świadczenia w postaci bonów towarowych sfinansowanych z ZFŚS będą objęte zwolnieniem do kwoty 2280 zł w roku podatkowym na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 38 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. A zatem w przypadku emerytów i rencistów – byłych pracowników bony będą objęte zwolnieniem z opodatkowania.

### Interpretacja

**Czy spółka jako płatnik powinna opodatkować świadczenia z ZFŚS na rzecz emerytów i rencistów w związku z łączącym ich uprzednio z zakładem pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy?**

**STAN FAKTYCZNY:** Regulamin ZFŚS spółki przewiduje możliwość wypłat pomocy finansowej (np. zapomogi) lub pomocy rzeczowej (np. bony towarowe), dofinansowania do wycieczek, na rzecz emerytów i rencistów w związku z łączącym ich uprzednio z zakładem pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy.

**ODPOWIEDŹ IZBY:** (...) Jednocześnie art. 21 ust. 1 pkt 38 tej ustawy wskazuje, że wolne od podatku dochodowego od osób fizycznych są świadczenia otrzymywane przez emerytów lub rencistów w związku z łączącym ich uprzednio z zakładem pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy lub spółdzielczym stosunkiem pracy, w tym od związków zawodowych, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł.

W związku z tym, aby możliwe było zastosowanie powyższego zwolnienia, muszą być spełnione łącznie następujące warunki:

- świadczenie ma otrzymać emeryt lub rencista,
- świadczenie to musi być przyznane ww. osobom w związku z istniejącym uprzednio stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy lub spółdzielczym stosunkiem pracy, oraz przez związki zawodowe,

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

■ wartość świadczenia nie może przekroczyć w roku podatkowym wysokości 2280 zł. Zatem dla emerytów świadczenia otrzymane od byłego zakładu pracy stanowią przychód. Jednakże przychód ten bez względu na źródło finansowania korzysta ze zwolnienia od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 38 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, jeżeli wartość otrzymanych świadczeń (zarówno pieniężnych, jak i rzeczowych) nie przekracza w roku podatkowym kwoty 2280 zł. Ich opodatkowanie wystąpi dopiero, gdy roczna wartość tych świadczeń przekroczy kwotę 2280 zł. Od nadwyżki ponad tę kwotę płatnik obowiązany jest, zgodnie z art. 30 ust. 1 pkt 4 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, pobrać 10-proc. zryczałtowany podatek dochodowy.

Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 26 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, wolne od podatku dochodowego od osób fizycznych są zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł, z zastrzeżeniem pkt 40 i 79.

Powyższe oznacza, że jeśli w ciągu roku podatkowego emeryt lub rencista otrzyma zapomogi wymienione w art. 21 ust. 1 pkt 26 i świadczenie określone w art. 21 ust. 1 pkt 38 ww. ustawy, przysługują osobie otrzymującej dwa zwolnienia z dwóch różnych tytułów (z pkt 26 i 38 dla emerytów i rencistów), a tym samym przysługują dwa odrębne limity, każdy do kwoty 2280 zł.

Należy podkreślić, że powyżej wymienione zwolnienia mają zastosowanie wyłącznie pod warunkiem spełnienia odrębnie dla każdego zwolnienia przesłanek wymaganych przepisem prawa. Zwolnienia określone w art. 21 ust. 1 pkt 26 i 38 są odrębnymi zwolnieniami i aby każde z nich miało zastosowanie, muszą być spełnione warunki określone w tych punktach odrębnie dla każdego zwolnienia.

Płatnicy, w myśl postanowień art. 41 ust. 4 ww. ustawy, są obowiązani pobierać zryczałtowany podatek dochodowy od dokonywanych wypłat (świadczeń) lub stawianych do dyspozycji podatnika pieniędzy lub wartości pieniężnych z tytułów określonych w art. 29, art. 30 ust. 1 pkt 2, 4 – 5a i 13 oraz art. 30a ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 5.

Stosownie do art. 42 ust. 1 ww. ustawy płatnicy, o których mowa w art. 41, przekazują kwoty pobranych zaliczek na podatek oraz kwoty zryczałtowanego podatku w terminie do dnia 20 miesiąca następującego po miesiącu, w którym pobrano zaliczki (podatek) – na rachunek urzędu skarbowego, którym kieruje naczelnik urzędu skarbowego właściwy według miejsca zamieszkania płatnika, a jeżeli płatnik nie jest osobą fizyczną, według siedziby bądź miejsca prowadzenia działalności, gdy płatnik nie posiada siedziby.

Natomiast w myśl art. 42 ust. 1a w terminie do końca stycznia roku następującego po roku podatkowym płatnicy, o których mowa w art. 41, są obowiązani przesłać do urzędu skarbowego, którym kieruje naczelnik urzędu skarbowego właściwy według miejsca zamieszkania płatnika, a jeżeli płatnik nie jest osobą fizyczną, według siedziby bądź miejsca prowadzenia działalności, gdy płatnik nie posiada siedziby, roczne deklaracje, według ustalonego wzoru.

Reasumując, w przedmiotowej sprawie spółka jako płatnik, zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 38 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, nie powinna opodatkować

wać świadczeń z ZFŚS (np. bonów towarowych, zapomóg – innych niż otrzymanych w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci) na rzecz emerytów i rencistów w związku z łączącym ich uprzednio z zakładem pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł. Od nadwyżki ponad tę kwotę płatnik obowiązany jest, zgodnie z art. 30 ust. 1 pkt 4 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, pobrać 10-proc. zryczałtowany podatek dochodowy.

Natomiast otrzymanych przez emerytów i rencistów zapomóg w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci, wnioskodawca jako płatnik nie powinien opodatkować do wysokości odrębnego limitu określonego w treści art. 21 ust. 1 pkt 26 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, tj. nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł. Od nadwyżki ponad tę kwotę płatnik obowiązany jest, zgodnie z art. 30 ust. 1 pkt 4 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, pobrać 10-proc. zryczałtowany podatek dochodowy.

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu z 6 września 2011 r.  
(nr ILPB1/415-761/11-4/AMN)

### 14.2.9. Zapomogi losowe

Przy ustalaniu opodatkowania zapomóg najważniejszą kwestią jest ustalenie jej rodzaju, tzn. czy pracownik otrzymał zapomogę ekonomiczną czy losową.

Zapomoga ekonomiczna przyznawana jest z powodu ciężkiej sytuacji życiowej i finansowej, natomiast zapomoga losowa w przypadku klęsk żywiołowych, indywidualnych zdarzeń losowych lub długotrwałej choroby albo śmierci.

Zapomoga ekonomiczna może korzystać ze zwolnienia, jako świadczenie pieniężne wypłacone z ZFŚS, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 380 zł (art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT). Świadczenie to charakteryzuje się tym, że jest to pomoc jednorazowa, mająca na celu wsparcie finansowe osoby, która z różnych przyczyn znalazła się w trudnej sytuacji. W interpretacji indywidualnej z 17 lutego 2011 r. (nr ILPB2/415-1280/10-5/WS) dyrektor Izby Skarbowej w Poznaniu stwierdził, że: „w sytuacji przedstawionej przez wnioskodawcę wypłata zapomóg pieniężnych dla pracowników do kwoty 380 zł stanowi świadczenie pieniężne, do którego ma zastosowanie zwolnienie określone w znowelizowanej treści art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, niezależnie od tego, na jaki cel zapomoga ta zostanie następnie wykorzystana”. Podobne stanowisko wyraził wcześniej dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji indywidualnej z 28 lipca 2010 r. (nr IBP-BII/1/415-413/10/ASz).

Natomiast na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 26 ustawy o PIT wolne od podatku dochodowego są zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych czy długotrwałej choroby lub śmierci – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł. Nadwyżka ponad tę kwotę jest przychodem opodatkowanym. Jeśli chodzi o to zwolnienie, to nie ma znaczenia źródło finansowania zapomogi. Z podatku jest zwolniona zarówno zapomoga wypłacona



## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

ze środków zakładowego funduszu socjalnego, jak i sfinansowana ze środków obrotowych pracodawcy. W przypadku tego zwolnienia nie ma znaczenia źródło finansowania zapomogi. Istotny jest powód jej otrzymania. Potwierdza to interpretacja dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 3 grudnia 2009 r. (nr IBPBII/1/415-716/09/BD), który uznał, że: „w świetle art. 21 ust. 1 pkt 26 ww. ustawy wolne od podatku dochodowego są zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł, z zastrzeżeniem pkt 40 (dotyczącego świadczeń pomocy materialnej dla uczniów, studentów, uczestników studiów doktorskich i osób uczestniczących w innych formach kształcenia) i pkt 79 (dotyczącego świadczeń pomocy społecznej). Zatem zapomoga z tytułu zdarzenia losowego, jako finansowa pomoc materialna, jest świadczeniem pieniężnym otrzymanym w związku z finansowaniem działalności socjalnej. Podkreślić jednakże należy, iż przepis pkt 26 ust. 1 art. 21 powołanej ustawy obowiązuje nadal bez zmian, niezależnie od wprowadzonej zmiany do pkt 67 ust. 1 art. 21 ww. ustawy. Zatem, jeżeli zostały spełnione wszystkie przesłanki zawarte w treści art. 21 ust. 1 pkt 26 powołanej ustawy, to zasadnym jest zastosowanie zwolnienia w stosunku do wypłaconej zapomogi, na podstawie tegoż właśnie przepisu”.

Przepis art. 21 ust. 1 pkt 26 ustawy o PIT, jak również inne przepisy tej ustawy nie definiują pojęć: „zdarzenie losowe”, „zapomoga” czy „długotrwała choroba”. Wyjaśnienie możemy odnaleźć w interpretacji indywidualnej dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 11 lutego 2011 r. (nr IBPBII/1/415-889/10/MK).

### Interpretacja

***Czy przyznane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bezzwrotne zapomogi osobom uprawnionym do świadczeń, które zostały dotkniętych indywidualnymi zdarzeniami losowymi, zwolnione są z podatku dochodowego?***

**ODPOWIEDŹ IZBY:** (...) Z przepisu art. 21 ust. 1 pkt 26 ww. ustawy wynika, iż wolne od podatku dochodowego są zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł, z zastrzeżeniem pkt 40 i 79.

Biorąc pod uwagę treść powyższego przepisu, należy zauważyć, iż ustawodawca rozgraniczył przypadki, w związku z którymi przyznane zapomogi zwolnione są z podatku dochodowego. Jednym z takich przypadków jest „indywidualne zdarzenie losowe”, innym – „długotrwała choroba”.

Powołany wyżej przepis art. 21 ust. 1 pkt 26 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, jak również inne przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych nie definiują pojęcia „zdarzenie losowe”, „zapomoga” czy „długotrwała choroba”.

W orzecznictwie podatkowym zasadą jest, że w sytuacji, gdy w prawie podatkowym termin użyty w przepisach nie jest bliżej określony, to wykładnia takiego pojęcia winna odbywać się przy zastosowaniu wykładni językowej lub zgodnie ze znaczeniem, jakie ma ono w języku potocznym.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

Mając powyższe na uwadze, przez pojęcie „indywidualnego zdarzenia losowego” można rozumieć wszelkie nagłe, niespodziewane, pojedyncze zdarzenia wywołane przyczynami zewnętrznymi, których nie można przewidzieć, a które są niezależne od człowieka, nawet przy zachowaniu należytej staranności, jak np. kradzieże, włamania, zniszczenie domu lub mieszkania spowodowane zalaniem wodą lub pożarem, nieszczęśliwe wypadki powodujące uszczerbek na zdrowiu, śmierć itp.

Z przedstawionego we wniosku stanowiska wynika, iż choroby: zawał serca, udar mózgu, wylew krwi do mózgu, cukrzyca, choroby nowotworowe, endoprotezy bioder, stawów, amputacje, nagła utrata słuchu, nagła utrata wzroku wnioskodawca zalicza do „indywidualnych zdarzeń losowych”, a co za tym idzie kwoty przyznanej zapomogi bezzwrotnej uważa za zwolnione z podatku dochodowego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 26 ww. ustawy.

Biorąc pod uwagę definicję „indywidualnego zdarzenia losowego” stwierdzić należy, iż wskazanych powyższych chorób nie można zakwalifikować – wbrew stwierdzeniu wnioskodawcy – do „indywidualnych zdarzeń losowych” w świetle cyt. powyżej art. 21 ust. 1 pkt 26 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. W związku z tym przyznane z tego tytułu z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zapomogi (w związku z tymi chorobami kwalifikowanymi jako „indywidualne zdarzenia losowe”) – nie mogą być zwolnione z podatku dochodowego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 26 ustawy. Gdyby bowiem ustawodawca chciał pod pojęciem zdarzenia losowego umieścić także choroby, to nie wymieniłby ich obok siebie w cyt. powyżej przepisie. Treść powołanego przepisu jednoznacznie wskazuje, iż oprócz zapomogi przyznanej tytułem „zdarzeń losowych” zwolnione z opodatkowania są również zapomogi przyznane tytułem „długotrwałej choroby”. Podkreślić przy tym należy, iż limit zwolnień odnosi się do wszystkich rodzajów zapomóg określonych ww. przepisem (...).

Biorąc jednak pod uwagę fakt, iż w wyniku rozgraniczenia przez ustawodawcę w art. 21 ust. 1 pkt 26 ww. ustawy przypadków, w związku z którymi przyznane zapomogi zwolnione są z podatku dochodowego, należy stwierdzić, iż zapomogi w związku z ww. chorobami mogą być zwolnione z podatku dochodowego na podstawie tego artykułu. Zwolnienie to przysługuje jednak wówczas, gdy choroby powyższe mają charakter „długotrwałych chorób”.

Powołując się na językowe znaczenie wyrazów, przez „długotrwałą chorobę” należy rozumieć chorobę wymagającą długotrwałego leczenia w sposób stały lub przez długi okres, mającą długotrwały przebieg. Analizując, czy choroba jest długotrwała, nie sposób odwołać się do konkretnych ram czasowych przesądzających o tym, jak długo ma ona trwać, by możliwe było objęcie zapomogi wypłaconej w związku z tą chorobą zwolnieniem z opodatkowania. Z medycznego punktu widzenia długotrwałe choroby to choroby przewlekłe, nieuleczalne, wrodzone. Do chorób długotrwałych zaliczyć należy zatem nie tylko choroby przewlekłe, ale również takie, które mają długotrwały przebieg (trwające miesiącami lub latami) i wymagające leczenia w sposób stały lub przez długi okres.

Z powyższego wynika, iż podmiot dokonujący wypłaty przyznanej zapomogi zobowiązany jest do analizowania każdego przypadku indywidualnie z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy. Ze zwolnienia korzystać mogą zatem tylko takie za-

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

*pomogi (do wysokości wyznaczonej kwotą 2280 zł w danym roku podatkowym), które zostały wypłacone w związku z „długotrwałą chorobą”, pod warunkiem udokumentowania przez osobę starającą się o świadczenie podlegające zwolnieniu faktu długotrwałej choroby stosownymi dowodami, bowiem ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.*

*Należy przy tym zauważyć, że zapomoga charakteryzuje się tym, iż jest to świadczenie jednorazowe mające na celu wsparcie finansowe osoby, która z różnych przyczyn znalazła się w trudnej sytuacji życiowej, a podstawą do zastosowania zwolnienia w podatku dochodowym od osób fizycznych jest stwierdzenie faktu wystąpienia określonego zdarzenia.*

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 11 lutego 2011 r.  
(nr IBPBII/1/415-889/10/MK).

W przepisie mowa jest o zapomodze, dlatego z podatku są zwolnione zarówno zapomogi pieniężne, jak i rzeczowe. Podkreślono to w interpretacji indywidualnej dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 27 maja 2008 r. (nr IBPB2/415-409/08/MK): z przedstawionego stanu faktycznego wynika, iż wnioskodawca zakupił protezę kosmetyczną ramienia dla pracownika, który stracił rękę w wypadku przy pracy. Zatem należy stwierdzić, iż utrata przez pracownika wnioskodawcy ręki w wypadku przy pracy jest indywidualnym zdarzeniem losowym, co stanowi przesłankę do zaklasyfikowania przyznanej w związku z tym zapomogi (w postaci protezy ramienia) jako zwolnionej z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych na mocy i w granicach określonych w art. 21 ust. 1 pkt 26 ww. ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Ponadto, jak wynika z treści tego artykułu, wolne od podatku są „zapomogi otrzymane”. Ponieważ ustawa o podatku dochodowym nie zawiera definicji zapomogi, należy posłużyć się definicją słownikową, zgodnie z którą zapomoga to „bezwrotna pomoc finansowa” (Słownik języka polskiego, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 1997-2008). Również wprowadzony przez ustawodawcę termin „otrzymane” powoduje, iż zwolnienie przedmiotowe dotyczy zarówno zapomogi pieniężnej, jak i rzeczowej (materialnej). Termin: otrzymać (otrzymywać), to według ww. Słownika języka polskiego „dostać coś w darze”.

Warunkiem zwolnienia zapomogi z podatku jest udokumentowanie zaistnienia przedstawionego zdarzenia, w związku z zaistnieniem, którego dana osoba ubiega się o zapomogę.

Z podatku są zwolnione zarówno zapomogi pieniężne, jak i rzeczowe. Podkreślono to w interpretacji indywidualnej dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 27 maja 2008 r. (nr IBPB2/415-409/08/MK). Jednak by zapomoga została zwolniona z podatku, osoba z niej korzystająca musi udokumentować zaistnienie zdarzenia, w związku z którym ubiega się o nią. Dokonując wypłaty przyznanej zapomogi, należy indywidualnie analizować każdy przypadek z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy. Szczególnie przy indywidualnych zdarzeniach losowych należy zadbać o rzetelne przedstawienie przyczyn wypłaty zapomogi, aby organy podatkowe nie kwestionowały zwolnienia z podatku.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

W ustawie o PIT nie ma przepisów określających sposób dokumentowania zdarzeń uprawniający do skorzystania z ww. zwolnienia podatkowego. Jako dowód należy więc dopuścić wszystko, co może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy, a nie jest sprzeczne z prawem (art. 180 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa; t.j. Dz.U. z 2005 r. nr 8, poz. 60 z późn. zm.). Tak więc aby zapomoga mogła korzystać ze zwolnienia podatkowego, należy ją udokumentować. W przeciwnym przypadku przyznane świadczenie należy opodatkować, co potwierdził dyrektor Izby Skarbowej w Bydgoszczy w interpretacji indywidualnej z 18 lutego 2011 r. (nr ITPB2/415-1063/10/BK).

Jeżeli przy zdarzeniu losowym interweniowała policja, straż pożarna czy pogotowie ratunkowe, wtedy do wniosku można dołączyć kopię protokołu powypadkowego lub protokołu z przeprowadzonej akcji.

W przypadku śmierci do wniosku o zapomogę warto dołączyć akt zgonu. W praktyce czasem pracodawcy odstępują od tego warunku i za wystarczające uznają wskazanie we wniosku daty śmierci danej osoby. Jednak podczas kontroli podatkowej akt zgonu może okazać się potrzebny.

Zdarzają się też sytuacje, że o zapomogę ubiega się osoba, która straciła kogoś bliskiego i śmierć tej osoby wpływa bezpośrednio na sytuację materialną ubiegającego się o zapomogę. W takiej sytuacji do wniosku o zapomogę warto dołączyć akt zgonu. W praktyce czasem pracodawcy odstępują od tego warunku i za wystarczające uznają wskazanie we wniosku daty śmierci danej osoby. Podczas kontroli podatkowej może okazać się akt zgonu.

W przypadku długotrwałej choroby wystarczającym dowodem będzie zaświadczenie lekarskie, które potwierdzi wystąpienie takiej choroby. Przepis podatkowy nie definiuje pojęcia „długotrwałej choroby”. Zgodnie z jego potocznym rozumieniem, do chorób długotrwałych należy zaliczyć wszelkie choroby przewlekłe, jak również takie, które mają długotrwały przebieg (trwające miesiącami lub latami) i wymagają leczenia w sposób stały lub przez długi okres.

### WAŻNE

W przypadku indywidualnych zdarzeń losowych należy zadbać o rzetelne przedstawienie przyczyn wypłaty zapomogi przez wyczerpujące opisanie ich we wniosku o zapomogę i odpowiednie udokumentowanie.

Z podatku do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł są również zwolnione zapomogi otrzymane z powodu klęsk żywiołowych. Przy czym warto pamiętać, że stan klęski żywiołowej może być wprowadzony w celu zapobieżenia skutkom katastrof naturalnych lub awarii technicznych noszących znamiona klęski żywiołowej oraz w celu ich usunięcia (art. 2 ustawy z 18 kwietnia 2002 r. o stanie klęski żywiołowej, Dz.U. nr 62, poz. 558 z późn. zm.).

Klęska żywiołowa to katastrofa naturalna lub awaria techniczna, których skutki zagrażają życiu lub zdrowiu dużej liczby osób, mieniu w wielkich rozmiarach albo środowisku na znacznych obszarach, a pomoc i ochrona mogą być skutecznie podjęte tyl-

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

ko przy zastosowaniu nadzwyczajnych środków, we współdziałaniu różnych organów i instytucji oraz specjalistycznych służb i formacji działających pod jednolitym kierownictwem.

Natomiast katastrofa naturalna to zdarzenie związane z działaniem sił natury – w szczególności wyładowania atmosferyczne, wstrząsy sejsmiczne, silne wiatry, intensywne opady atmosferyczne, długotrwałe występowanie ekstremalnych temperatur, osuwiska ziemi, pożary, susze, powódzie, zjawiska lodowe na rzekach i morzu oraz jeziorach i zbiornikach wodnych, masowe występowanie szkodników, chorób roślin lub zwierząt albo chorób zakaźnych ludzi, albo działanie innego żywiołu.

Zaś awaria techniczna to gwałtowne, nieprzewidziane uszkodzenie lub zniszczenie obiektu budowlanego, urządzenia technicznego lub systemu urządzeń technicznych, powodujące przerwę w ich używaniu lub utratę ich właściwości.

Zapomoga udzielona w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych lub długotrwałej choroby nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (par. 2 ust. 1 pkt 22 rozporządzenia składkowego) oraz na ubezpieczenie zdrowotne (do ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników odpowiednie zastosowanie mają przepisy dotyczące składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe).

### 14.2.10. Pożyczki z ZFŚS

Popularną formą pomocy udzielanej z ZFŚS jest przyznawanie pożyczek na cele mieszkaniowe. Pożyczka, z uwagi na jej zwrotny charakter, nie stanowi przysporzenia majątkowego i jest zdarzeniem obojętnym podatkowo. Pracodawca udzielający pożyczki nie zaliczy jej wartości do kosztów uzyskania przychodu, a osoba otrzymująca pożyczkę nie musi zaliczać jej do przychodów.

Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji indywidualnej z 26 maja 2011 r. (nr IPPB4/415-222/11-2/MP) uznał, że otrzymanie pożyczki i jej spłata na warunkach przewidzianych w umowie pożyczki jest obojętne podatkowo. Jednak „jej umorzenie powoduje zwolnienie pożyczkobiorcy z obowiązku zwrotu otrzymanych pieniędzy. W efekcie następuje zmiana charakteru uzyskanego świadczenia, a pożyczkobiorca osiąga trwałą przyrost majątku. Umorzona kwota pożyczki stanowi więc u niego przychód podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym. Jeżeli na dzień umorzenia pożyczki podatnik pozostaje pracownikiem pożyczkodawcy, wówczas wartość umorzonej pożyczki zwiększa przychód ze stosunku pracy (art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f.). Ponadto świadczenie polegające na umorzeniu pożyczki przeznaczonej na sfinansowanie celów mieszkaniowych, które stanowi przysporzenie dla pracownika, nie jest świadczeniem pieniężnym korzystającym ze zwolnienia podatkowego do kwoty nie przekraczającej 380 zł rocznie (o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f.)”.

Pożyczki z ZFŚS są często udzielane z niskim oprocentowaniem bądź bez oprocentowania. Oprocentowanie pożyczek z ZFŚS poniżej przyjętych wartości rynkowych nie powoduje powstania u pożyczkobiorcy przychodu z tytułu nieodpłatnego świadczenia. Głównym czynnikiem jest cel tworzenia funduszu, czyli pomoc uprawnionym oso-

bom, a nie generowanie zysków. Takie kwestie, jak niskie oprocentowanie pożyczek bądź ich nieoprocentowanie należy uregulować w regulaminie ZFŚS. Taki stanowisko potwierdził dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji indywidualnej z 25 lutego 2011 r. (nr IBPBII/1/415-958/10/HK). Stwierdził w niej, że „ (...) otrzymanie pożyczki i jej spłata na warunkach przewidzianych w umowie pożyczki jest obojętne podatkowo. Przychód po stronie pożyczkobiorcy pojawia się w momencie, kiedy dochodzi do umorzenia pożyczki lub jej części, wtedy bowiem pożyczkobiorca osiąga konkretne przysporzenie majątkowe (przychód). Odmienne należy traktować ewentualne odsetki, które są opłatą za korzystanie ze środków finansowych pożyczkodawcy. Wysokość odsetek (w sposób niebudzący wątpliwości co do wysokości), jak i zasady oraz terminy spłaty pożyczki wraz z ewentualnymi odsetkami winny być określone w umowie pożyczki. Odstąpienie od naliczania odsetek (udzielenie pożyczki bez oprocentowania) mieści się w zasadzie swobody kształtowania umów i nie wywołuje skutków podatkowych. Z przedstawionego zdarzenia przyszłego wynika wprost, że wnioskodawca odstąpi od naliczania odsetek. Każdy z pracowników będzie mógł zaciągać pożyczkę bez oprocentowania. Skoro pożyczka udzielana jest pracownikom na równych zasadach, to brak jest podstaw do stwierdzenia, że u któregośkolwiek z nich wystąpił przychód. Zatem w przedstawionym zdarzeniu przyszłym korzystanie przez pracowników z nieoprocentowanej pożyczki nie wywołuje skutków podatkowych. Tym samym, do celów podatku dochodowego od osób fizycznych wnioskodawca nie będzie miał obowiązku ustalania wartości rynkowej oprocentowania pożyczek na cele mieszkaniowe i pobrania od tak ustalonej kwoty podatku”. Z kolei dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji indywidualnej z 19 kwietnia 2011 r. (nr IPPB2/415-156/11-2/AK) uznał, że: różnica między wartością rynkową odsetek bankowych a wartością odsetek naliczonych od niskooprocentowanej lub nieoprocentowanej pożyczki nie skutkuje powstaniem przychodu w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych „ (...) Jeżeli zatem regulamin dopuszcza możliwość przyznania pracownikowi pożyczki o preferencyjnym oprocentowaniu bądź nieoprocentowanej pożyczki, to nie ma żadnych podstaw prawnych do uznania różnicy pomiędzy oprocentowaniem kredytów bankowych a udzielonej pożyczki za przychody ze stosunku pracy”.

Przychód po stronie pożyczkobiorcy pojawia się dopiero w momencie, kiedy dochodzi do umorzenia pożyczki lub jej części. Wartość umorzonej pożyczki z ZFŚS jest przychodem pracownika ze stosunku pracy i podlega opodatkowaniu – tak uznał m.in. naczelnik Urzędu Skarbowego Łódź-Widzew w postanowieniu z 3 sierpnia 2006 r. (nr IX-005/214/Z/K/06). W takiej sytuacji zakład pracy – jako płatnik – jest zobowiązany do poboru od tego przychodu zaliczki na podatek dochodowy i przekazania jej na rachunek właściwego urzędu skarbowego. Umorzona pożyczka nie podlega składkom ZUS, ponieważ świadczenia sfinansowane ze środków ZFŚS są wyłączone z podstawy wymiaru tych składek.

W przypadku umorzenia pożyczki zmarłemu pracownikowi kwestia opodatkowania zależy od zapisów w umowie pożyczki lub od zapisów regulaminu ZFŚS. Jeżeli nie ma zapisanego obowiązku spłaty pożyczki przez spadkobiercę, to umorzona po śmierci pracownika pożyczka z ZFŚS nie stanowi przychodu podlegającego opodatkowaniu.

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

Jeżeli jest zapis o obowiązku uregulowania pożyczki przez spadkobiercę, w przypadku śmierci pracownika powstanie przychód spadkobiercy z innych źródeł, który uzyskuje spadkobierca przejmujący obowiązki dłużnika. Pożyczkodawca ma wówczas obowiązek wystawienia deklaracji PIT-8C (art. 42a ustawy o PIT).

### Interpretacja

***Czy umorzona część pożyczki stanowi przychód dla małżonki zmarłego pracownika, a wnioskodawca (zakład pracy) z racji tego, że małżonka zmarłego jest jednocześnie jego pracownikiem, przejęła dług i wystąpiła do wnioskodawcy o jego częściowe umorzenie (zgodnie z zapisami regulaminu ZFŚS), powinien naliczyć i odprowadzić podatek dochodowy od osób fizycznych?***

**ODPOWIEDŹ IZBY:** Jak wynika z art. 922 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16, poz. 93 ze zm.), prawa i obowiązki zmarłego przechodzą z chwilą śmierci na spadkobierców. Z kolei w myśl art. 720 par. 1 kodeksu cywilnego, przez umowę pożyczki dający pożyczkę zobowiązuje się przenieść na własność biorącego określoną ilość pieniędzy albo rzeczy oznaczonych tylko co do gatunku, a biorący zobowiązuje się zwrócić tę samą ilość pieniędzy albo tę samą ilość rzeczy tego samego gatunku i tej samej jakości.

Co do zasady, pożyczki udzielane pracownikowi przez zakład pracy z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie stanowią przychodu podlegającego opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Przychodem takim jest jednak umorzona pracownikowi (za jego życia) kwota pożyczki (jako nieodpłatne lub częściowo odpłatne świadczenie). W przypadku pracowników kwota powyższa stanowi przychód ze stosunku pracy opodatkowany na analogicznych zasadach jak pozostałe przychody z tego źródła (art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych).

Natomiast, jeżeli umorzenie pożyczki następuje po śmierci pożyczkobiorcy (pracownika), a w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub w umowie o udzielenie pożyczki zawarto zapis o obowiązku uregulowania niespłaconych rat pożyczki przez spadkobiercę po śmierci pożyczkobiorcy, to pożyczka umorzona zostaje spadkobiercy, a nie pracownikowi.

W tej sytuacji, przychód w rozumieniu art. 20 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, uzyskuje spadkobierca przejmujący obowiązki dłużnika, a pożyczkodawca ma obowiązek wystawić informację PIT-8C na podstawie art. 42a ww. ustawy.

Zatem, w przypadku gdy po śmierci pożyczkobiorcy dochodzi do umorzenia pożyczki spadkobiercy, który przejął obowiązki dłużnika, u tego spadkobiercy powstaje przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Przychód ten odpowiada wartości umorzonej pożyczki.

Jednakże w sytuacji, gdy żadne zapisy nie precyzują obowiązku uregulowania niespłaconych rat pożyczki przez spadkobiercę (w tym współmałżonka), a udzielona pożyczka umarzana jest w związku ze śmiercią pracownika – zobowiązanie zaciągnięte przez pracownika tytułem pożyczki wygasa z chwilą śmierci, pracodawca nie jest zobowiązany do wystawienia informacji PIT-8C spadkobiercom.

Z opisu stanu faktycznego wynika, iż w związku ze śmiercią pracownika, na wniosek małżonki będącej również pracownikiem wnioskodawcy, została umorzona niespła-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

cona, do dnia śmierci pracownika, część pożyczki na cele mieszkaniowe, zaciągniętej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin ZFŚS, jak również zapisy umowy, nie precyzują obowiązku uregulowania niespłaconych rat pożyczki po śmierci pracownika przez współmałżonka lub innych spadkobierców. Zapis obowiązującego regulaminu stanowi, że: „w przypadku niespłacenia pożyczki przez pożyczkobiorcę obowiązek spłaty przechodzi na poręczycieli”. Ponadto regulamin ZFŚS nie precyzuje zasad umorzenia pożyczki w chwili śmierci pożyczkobiorcy. Z zapisów regulaminu wynika, że: „o ile pozwalają na to środki funduszu, udzielona pożyczka może być wyjątkowo, częściowo umorzona, gdy przemawia za tym szczególnie trudna sytuacja materialna i mieszkaniowa osoby ubiegającej o umorzenie (złożony wniosek o umorzenie powinien być uzasadniony i poparty zaświadczeniami)”.

Małżonka zmarłego pożyczkobiorcy, nie chcąc obarczać poręczycieli spłatą zobowiązania, przejęła jako spadkobierca dług i jednocześnie zwróciła się do wnioskodawcy z prośbą o częściowe umorzenie pożyczki zaciągniętej przez zmarłego małżonka oraz o przepisanie części nieumorzonej na nią. Wnioskodawca, z uwzględnieniem faktu, m.in. że małżonka pożyczkobiorcy przejmująca dług po zmarłym jest jednocześnie pracownikiem wnioskodawcy, przychylił się do prośby.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy uznać, iż w przypadku, gdy po śmierci pożyczkobiorcy dochodzi do umorzenia części pożyczki spadkobiercy, który przejął obowiązki dłużnika, u tego spadkobiercy powstaje przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Przychód ten odpowiada wartości umorzonej części pożyczki.

W przypadku pracowników kwota umorzonej części pożyczki stanowi przychód ze stosunku pracy opodatkowany na analogicznych zasadach, jak pozostałe przychody z tego źródła (art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych).

Stosownie do art. 31 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, zwane dalej „zakładami pracy”, są obowiązane jako płatnicy obliczać i pobierać w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od osób, które uzyskują od tych zakładów przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej lub spółdzielczego stosunku pracy, zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego wypłacane przez zakłady pracy, a w spółdzielniach pracy – wypłaty z tytułu udziału w nadwyżce bilansowej.

Reasumując, mając na uwadze przedstawiony stan faktyczny oraz powołane przepisy prawa, stwierdzić należy, iż kwota umorzonej części pożyczki stanowi dla małżonki zmarłego pracownika przychód ze stosunku pracy. Zatem wnioskodawca jako płatnik zobowiązany jest doliczyć do wypłacanego wynagrodzenia wartość umorzonej części pożyczki i od łącznej wartości obliczyć, pobrać i przekazać zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych według zasad przewidzianych dla przychodów ze stosunku pracy, zgodnie z art. 31, 32 i 38 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Wobec czego na wnioskodawcy nie ciąży obowiązek sporządzenia informacji PIT-8C, gdyż kwota umorzonej części pożyczki winna zostać wykazana w rozliczeniu rocznym dla pracownika.

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Łodzi z 21 lutego 2012 r.

(nr IPTPB1/415-308/11-2/ASZ)



## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

Umorzenie pożyczki żyjącemu emerytowi lub renciście – byłemu pracownikowi obliguje zakład pracy do rozliczenia 10-proc. zryczałtowanego podatku od przychodu, którym jest wartość umorzonej pożyczki. Natomiast w przypadku umorzenia pożyczki zmarłemu emerytowi lub renciście kwestia opodatkowania kształtuje się podobnie jak u pracownika, również zależy od umowy pożyczki lub od zapisów regulaminu ZFŚS.

Dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji indywidualnej z 27 stycznia 2011 r. (nr IBPBII/1/415-880/10/BJ) stwierdził, że „w przypadku umorzenia pożyczki byłemu pracownikowi (emerytowi) za jego życia wartość umorzonej pożyczki stanowi przychód uzyskany z tytułu łączącego go uprzednio z zakładem pracy stosunku pracy. Jeżeli umorzenie pożyczki następuje po śmierci pożyczkobiorcy (byłego pracownika), a w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub w umowie o udzielenie pożyczki zawarto zapis o obowiązku uregulowania niespłaconych rat pożyczki przez spadkobiercę po śmierci pożyczkobiorcy, to pożyczka umorzona zostaje spadkobiercy, a nie byłemu pracownikowi. W tej sytuacji przychód w rozumieniu art. 20 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskuje spadkobierca przejmujący obowiązki dłużnika, a pożyczkodawca ma obowiązek wystawić PIT-8C na podstawie art. 42a ustawy (...). Natomiast w sytuacji, gdy żadne zapisy umowy pożyczki lub regulaminu nie precyzują obowiązku uregulowania niespłaconych rat pożyczki przez spadkobierców, a zaciągnięte zobowiązanie wygasa z chwilą śmierci byłego pracownika (w związku z umorzeniem tegoż zobowiązania), pracodawca nie jest zobowiązany do wystawienia PIT-8C spadkobiercom lub osobom zobowiązanym do zapłaty tegoż zobowiązania za życia zmarłego (np. poręczycielom). Pożyczka umorzona byłemu pracownikowi (emerytowi) za jego życia jest co do zasady przychodem z tytułu łączącego uprzednio byłego pracownika z pożyczkodawcą stosunku pracy podlegającym opodatkowaniu zryczałtowanym podatkiem dochodowym w wysokości 10 proc., zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 9 i art. 30 ust. 1 pkt 4 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych”.

Jeżeli w umowie nie ma zapisu o obowiązku spłaty pożyczki przez spadkobiercę, umorzenie pożyczki nie powoduje powstania przychodu u spadkobierców. Przychód nie powstanie u spadkobierców z tytułu umorzonej pożyczki także wtedy, gdy żadne zapisy umowy pożyczki lub regulaminu nie precyzują obowiązku uregulowania niespłaconych rat pożyczki przez spadkobierców.

Natomiast zapis obligujący spadkobierców do uregulowania zobowiązania powoduje, że jej umorzenie po śmierci emeryta lub rencisty u spadkobiercy powstanie przychodu z innych źródeł. Zakład pracy wystawia wtedy spadkobiercy deklarację PIT-8C, a spadkobierca rozlicza ten przychód w zeznaniu rocznym.

### 14.2.11. Dofinansowanie do wypoczynku pracownika

Dofinansowanie do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) przysługuje wówczas, gdy tak stanowi regulamin funduszu, a pracownik spełnia kryteria socjalne. Pracownik, który ubiega się o dofinansowanie do wypoczynku ze

środków ZFŚS, powinien złożyć pracodawcy stosowny wniosek wraz z oświadczeniem o jego sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej.

Dopłaty do wypoczynku pracowników są zwolnione z opodatkowania do kwoty 380 zł w roku podatkowym. Powyżej tej kwoty świadczenie będzie opodatkowane. Limit 380 zł dotyczy wszystkich świadczeń rzeczowych i pieniężnych sfinansowanych ze środków ZFŚS otrzymanych przez pracownika u wszystkich pracodawców w danym roku kalendarzowym.

Dofinansowanie do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie sfinansowane ze środków ZFŚS również jest zwolnione ze składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, jeśli są przyznawane zgodnie z przepisami ustawy o ZFŚS.

### Interpretacja

***Czy dofinansowanie do wypoczynku pracowników i innych osób uprawnionych, jako świadczenie finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jest zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych?***

**ODPOWIEŹ IZBY:** *Z przedstawionego we wniosku zdarzenia przyszłego wynika, że osobom uprawnionym będą przyznawane w 2011 r., przy uwzględnieniu sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, świadczenia ze środków ZFŚS w postaci dopłat do wypoczynku.*

*W świetle zacytowanych powyżej przepisów należy stwierdzić, że kwoty dofinansowania do wypoczynku dla pracowników i ich dzieci jako świadczenia pieniężne, które zostaną sfinansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w ramach finansowania działalności socjalnej korzystać będą ze zwolnienia na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, w granicach określonych w tym przepisie. Przedmiotowe zwolnienie obejmuje tylko świadczenia łącznie wynoszące nie więcej niż 380 zł w roku podatkowym, przy czym wartość świadczeń rzeczowych i świadczeń pieniężnych przyznanych pracownikowi podlega sumowaniu. W sytuacji jednak, gdy wystąpi nadwyżka powyżej tej kwoty, wówczas tę różnicę należy zaliczyć do przychodu pracownika podlegającego opodatkowaniu, odprowadzić od niej zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wykazać w informacji PIT-11 jako przychód ze stosunku pracy.*

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy z 14 lipca 2011 r.  
(nr ITPB2/415-394/11/BK).

### 14.2.12. Świadczenia integracyjne

W ostatnim czasie liczne kontrowersje budzi kwestia opodatkowania świadczeń w naturze dla pracowników, finansowanych przez pracodawcę, w tym finansowania organizacji imprez integracyjnych. Zamieszanie wynika z tego, że nie ma jednolitego podejścia co do tego, czy z limitowanego zwolnienia korzystają imprezy integracyjne finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zdania są podzielone, np. zgodnie z wyrokiem NSA z 11 stycznia 2011 r. (sygn. akt II FSK 1531/09), w sytuacji gdy koszt imprezy integracyjnej jest określony ryczałtowo i nie

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

jest możliwe ustalenie, jaką korzyść z tytułu takiej imprezy otrzymał konkretny pracownik, przychód podatkowy po stronie pracownika nie powstanie. Korzystne dla podatników stanowisko nie znajduje jednak potwierdzenia w najnowszym orzecznictwie. Jak wynika bowiem z wyroku NSA z 17 stycznia 2012 r. (sygn. akt II FSK 2740/11), przychód dla pracownika stanowią spotkania integracyjne bez względu na to, w jakim stopniu pracownik z nich korzystał. W tym zakresie ukształtowały się zasadniczo dwie linie interpretacyjne. Wskazał je bardzo jasno Maciej Grela, doradca podatkowy w Gide Loyrette Nouel, w artykule w „Czy obciążać pracowników kosztami organizowanych dla nich imprez” zamieszczonym w „Gazecie Prawnej” nr 84 z 30 kwietnia 2012 r. Stwierdził on, że „pierwsza, korzystna dla podatników, zakłada brak powstawania opodatkowanego przychodu na skutek umożliwienia pracownikowi uczestnictwa w firmowej imprezie. Opiera się ona na dwóch zasadniczych argumentach. Pierwszym z nich jest możliwość opodatkowania jedynie świadczeń w naturze otrzymanych od pracodawcy (w przeciwieństwie do świadczeń pieniężnych, w przypadku których do powstania przychodu wystarczy samo ich postawienie do dyspozycji). Umożliwienie uczestnictwa w imprezie nie jest tożsame z otrzymaniem świadczenia, a w rezultacie nie może podlegać opodatkowaniu. Drugi argument dotyczy możliwości opodatkowania jako przychodu tylko konkretnych i jednoznacznych, a nie statystycznych, przysporzeń na rzecz pracowników. Opiera się on na założeniu, że skoro wartości świadczeń związanych z organizacją imprezy nie można jednoznacznie przyporządkować do konkretnego pracownika, brak jest w ogóle podstaw do przypisania takiemu pracownikowi kwoty przychodu podatkowego związanej z finansowaniem imprezy przez pracodawcę. Pogląd ten neguje zatem prawidłowość metody polegającej na przypisywaniu przychodu w drodze arytmetycznego działania polegającego na podzieleniu kosztów imprezy integracyjnej przez liczbę wszystkich pracowników uprawnionych do udziału w niej, niezależnie od ich rzeczywistego udziału”.

Niestety, ta racjonalna linia interpretacyjna (prezentowana np. w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 16 czerwca 2009 r., sygn. akt III SA/Wa 412/09) jest obecnie w praktyce w odwrocie. W szczególności odejście od tej praktyki ma miejsce po uchwale Naczelnego Sądu Administracyjnego w sprawie abonamentów medycznych, gdzie NSA dokonał bardzo niekorzystnej dla podatników wykładni dotyczącej zasad opodatkowania świadczenia w naturze uzyskiwanych od pracodawcy.

Druga ze wspomnianych linii interpretacyjnych, preferowana przez organy podatkowe i po wspomnianej uchwale NSA akceptowana coraz powszechniej także przez sądy administracyjne, zakłada konieczność rozpoznania podatkowego przychodu związanego z uczestnictwem w imprezie. Zgodnie z tym poglądem na wysokość tego przychodu nie wpływa poziom wykorzystania poszczególnych atrakcji oferowanych na imprezie sfinansowanej przez pracodawcę, lecz samo nieodpłatne w niej uczestniczenie. Wartość takiego przychodu dla danego pracownika należy obliczyć, dzieląc łączne koszty organizacji imprezy przez liczbę zaproszonych pracowników (np. wszystkich, jeśli impreza ta była przewidziana na wszystkich pracowników, lub też tych, którzy zadeklarowali chęć uczestnictwa – jeżeli takie deklaracje zbierano, np. sporządzając stosowną listę), a następnie przypisanie ustalonej kwoty jednostkowej tylko pracow-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

nikom uczestniczącym w tej imprezie (taką interpretację przedstawił np. dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach 14 lutego 2012 r., nr IBPBII/1/415-950/11/HK). Jeszcze dalej w tym zakresie posunął się NSA w niedawnym wyroku z 17 stycznia 2012 r. (sygn. akt II FSK 2740/11), z kuriozalnym stwierdzeniem, że otrzymanym nieodpłatnym świadczeniem jest już sama możliwość skorzystania przez pracownika z usług zakupionych przez pracodawcę (tj. kosztów organizacji imprezy integracyjnej). Idąc tokiem rozumowania NSA, nawet faktyczny brak udziału w imprezie niekoniecznie musiałaby oznaczać brak powstania przychodu po stronie pracownika.

W przypadku imprez sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pracodawcy organy podatkowe wskazują dodatkowo na możliwości skorzystania z kwotowego zwolnienia z PIT (do 380 zł, przewidzianego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT). Możliwość tę negują jednak niektóre składy orzekające sądów administracyjnych (np. wyrok WSA w Łodzi z 2 marca 2012 r., sygn. akt I SA/Łd 41/12, Lex nr 1126143), wskazując restrykcyjnie, że analizowane zwolnienie może dotyczyć wyłącznie świadczeń rzeczowych (a więc nie świadczeń w naturze o innym charakterze, do jakich należy zaliczyć umożliwienie udziału w imprezie).

Mając na względzie, że pracodawca, jako płatnik PIT, ponosi pełną odpowiedzialność za prawidłowe rozliczenie podatku pracownika oraz z uwagi na opisaną obecnie niekorzystną praktykę aparatu skarbowego oraz sądów administracyjnych, w mojej ocenie trudno zakwestionować racjonalność postawy pracodawcy, który decyduje się na opodatkowanie analizowanych świadczeń.

### ORZECZNICTWO

Skoro pracodawca ponosi koszty zapewnienia pracownikom realizacji różnego rodzaju usług związanych z uczestnictwem w spotkaniach integracyjnych, to w konsekwencji przedmiotem świadczenia, które uzyskują pracownicy, jest korzystanie z tych usług. Świadczenie na rzecz uczestników imprez integracyjnych określonych usług przekłada się natomiast na konkretną wartość pieniężną, ponieważ dla ich uzyskania należy ponieść zawsze konkretne wydatki. Z tego powodu prawo i wynikające z niego nieodpłatne korzystanie z usług gwarantowanych w ramach wyjazdów integracyjnych stanowi nieodpłatne świadczenie w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o PIT. Jeżeli więc analizowane nieodpłatne świadczenie polega na zagwarantowaniu pracownikowi możliwości skorzystania z poszczególnych usług, to uprawniony otrzymuje je w momencie, w którym po stronie wykonawcy tych usług powstaje obowiązek pozostawania w gotowości do ich świadczenia. Uzyskaniem nieodpłatnego świadczenia nie jest natomiast następcze, w relacji do zapewnionego prawa jego otrzymania, wykorzystanie danej usługi. Z tych powodów zagwarantowane przez pracodawcę prawo do korzystania ze świadczeń związanych z wyjazdami integracyjnymi nie jest pozostawieniem tych usług do dyspozycji w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy o PIT, odnoszącym się wyłącznie do pieniędzy i wartości pieniężnych. Otrzymanym nieodpłatnym świadczeniem jest już bowiem możliwość skorzystania przez pracownika z usług zakupionych przez pracodawcę.

Wyrok NSA z 17 stycznia 2012 r. (sygn. akt II FSK 2740/11, Lex nr 1113072)

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

Obecnie pojawiają się interpretacje, zgodnie z którymi w przypadku organizacji imprez o charakterze integracyjnym oraz szkoleniowo-informacyjnym dla pracowników, pracownikom z tytułu udziału w tych imprezach należy przypisać przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i od łącznego dochodu z tytułu wypłaconego wynagrodzenia w danym miesiącu obliczyć, pobrać i odprowadzić zaliczkę na podatek dochodowy.

### Interpretacja

***Czy w przypadku organizacji imprez o charakterze integracyjnym oraz szkoleniowo-informacyjnym pracownikom należy przypisać z tytułu udziału w tych imprezach przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o PIT? Czy płatnik powinien naliczyć, pobrać i zapłacić podatek PIT?***

**ODPOWIEDŹ IZBY:** (...) Mając na względzie powołane wcześniej przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, podkreślić należy, iż przychód ze stosunku pracy powstaje w każdym przypadku, w którym mamy do czynienia z uzyskaniem przez pracownika realnej korzyści. Najistotniejszą więc kwestią do rozstrzygnięcia pozostaje zidentyfikowanie samego świadczenia oraz momentu jego otrzymania przez pracownika. W tym też zakresie zauważyć należy, iż w przypadku organizowania przez pracodawcę spotkań informacyjno-szkoleniowych (integracyjnych) o powstaniu przychodu przesądza fakt uczestnictwa przez uprawnione osoby w zorganizowanym przez wnioskodawcę spotkaniu informacyjno-integracyjnym oraz atrakcjach zapewnionych podczas tego spotkania, a nie samo otrzymanie przez te osoby możliwości skorzystania ze spotkania. Tak więc, jeżeli pracownik nie weźmie udziału w spotkaniu informacyjno-integracyjnym, nie otrzyma nieodpłatnego świadczenia, a w związku z tym nie powstanie u niego przychód podatkowy.

Organizowanie imprez integracyjnych nie jest koniecznością wynikającą z przepisów powszechnie obowiązującego prawa. Cel takich imprez jest inny niż służbowy i nie zmienia go nawet włączenie do harmonogramu imprezy elementów szkoleniowych.

Natomiast wzięcie udziału przez pracownika w spotkaniu informacyjno-integracyjnym zorganizowanym i w całości sfinansowanym przez pracodawcę jest równoznaczne z otrzymaniem przez niego nieodpłatnego świadczenie, którego wartość ustala się według zasad określonych w cyt. wyżej art. 11 ust. 2a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Nieistotne jest przy tym, co i ile dana osoba konsumuje, czy i z jakich atrakcji skorzysta, gdyż koszty zakupu poszczególnych postawionych do dyspozycji świadczeń ponoszone będą niezależnie od tego, czy uprawnione osoby skorzystają z nich w pełnym zakresie, czy też nie. Istotne dla celów podatkowych jest to, że osoby te skorzystały z możliwości udziału w spotkaniu informacyjno-integracyjnym zaoferowanym im przez pracodawcę. Samo uczestnictwo pracownika w organizowanym spotkaniu, którego koszty pokrywa w całości pracodawca, posiada konkretny wymiar finansowy.

Nadmienić należy, iż ewentualne trudności towarzyszące indywidualizacji świadczeń na rzecz poszczególnych pracowników, którzy będą uczestniczyć w spotkaniu, mają charakter drugorzędny i nie mogą wpływać na byt i zakres obowiązku podatkowego. Tak więc pro-

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

blemy techniczne związane z ujednoczeniem ogólnej kwoty kosztów zorganizowania spotkania informacyjno-integracyjnego nie mogą prowadzić do niemożności wyodrębnienia, jaka wartość (część) uiszczonej kwoty przypada na danego pracownika.

Zatem ustalenie przychodu u poszczególnych uczestników jest sprawą oczywistą, nawet jeżeli zapłata nastąpi w sposób zryczałtowany i nie będzie określała jednostkowej ceny tego świadczenia. Nieistotne jest przy tym, co i ile dana osoba skonsumuje albo czy uczestniczy w całości imprezy, gdyż koszty zakupu poszczególnych postawionych do dyspozycji świadczeń ponoszone będą niezależnie od tego, czy uprawnione osoby skorzystają z nich w pełnym zakresie, czy też nie.

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, iż w sytuacji, gdy pracodawca zorganizuje spotkanie o charakterze integracyjnym oraz szkoleniowo-informacyjne dla osób będących pracownikami i poniesie wszystkie koszty związane ze zorganizowaniem tego spotkania, winien ustalić wartość nieodpłatnego świadczenia dla każdej uprawnionej osoby, która weźmie w niej udział. W świetle przepisów prawa podatkowego nie można zgodzić się ze stwierdzeniem wnioskodawcy, iż w stanie faktycznym, jak też mając na względzie fakt, iż podatnikiem jest każdy pracownik, a nie grupa pracowników, nie sposób obiektywnie przypisać pracownikowi przychodu na gruncie art. 11 ust. 2a w związku z art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f. Techniczne trudności w ustaleniu wartości świadczenia, czy też nieprowadzenie ewidencji wejść i wyjść z imprezy pracowników obecnych na spotkaniu szkoleniowo-informacyjnym o charakterze integracyjnym, nie mogą bowiem stanowić podstawy do uznania, iż dana osoba świadczenia nie otrzymała. Wbrew twierdzeniom wnioskodawcy, samo skorzystanie z danego świadczenia przez uprawnionego pracownika (wzięcie udziału w zorganizowanym spotkaniu), skutkuje powstaniem przychodu podlegającego opodatkowaniu u każdej z osób, która została zaproszona na spotkanie integracyjne zorganizowane przez pracodawcę.

Przychód powstały w ten sposób po stronie pracowników wnioskodawcy podlega opodatkowaniu na zasadach ogólnych, jako przychód ze stosunku pracy. Obliczoną wartość świadczeń, przypadających na pracownika, należy doliczyć do wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi w danym miesiącu i od łącznej wartości obliczyć, pobrać i odprowadzić zaliczkę na podatek dochodowy według zasad przewidzianych dla opodatkowania przychodów ze stosunku pracy, zgodnie z treścią art. 31, 32 i 38 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.(...)

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z 8 marca 2012 r.  
(nr IPPB2/415-104/12-2/AS).

### 14.2.13. Świadczenia socjalne a VAT

Po zmianie ustawy o VAT, która weszła w życie 1 kwietnia 2011 r., co do zasady niemal każde nieodpłatne przekazanie towarów na rzecz pracownika podlega opodatkowaniu VAT, jeżeli pracodawcy przysługiwało prawo do obniżenia kwoty podatku należnego o kwotę podatku naliczonego. Jednak działalność pracodawcy w zakresie administrowania ZFŚS nie podlega opodatkowaniu VAT, a to oznacza, że nie przysługuje prawo do odliczenia podatku naliczonego z tytułu wydatków poniesionych na rzecz

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

osób uprawnionych, sfinansowanych w części z ZFŚS. Potwierdzają to stanowiska prezentowane przez organy podatkowe, np. interpretacje dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie (nr IPPP1-443-1200/11-2/IGo), dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu (nr ILPP2/443-1109/08/11-S/SJ). Świadczenie z ZFŚS nie będzie więc podlegało opodatkowaniu VAT. Dla celów podatku dochodowego oraz dla celów kalkulacji limitu zwolnienia z opodatkowania należy brać pod uwagę kwoty w wartości brutto. By uniknąć błędów, warto poznać interpretacje m.in. dyrektora Izby Skarbowej w Łodzi z 21 października 2011 r. (nr IPTPP2/443-381/11-2/AW) i z 28 października 2011 r. (nr IPTPP2/443-382/11-4/AW), dwie interpretacje dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z 27 kwietnia 2012 r. (nr IPPP3/443-121/12-2/JK i nr IPPP1/443-210/12-2/PR), a także wyrok WSA w Lublinie z 30 czerwca 2011 r. (sygn. akt I SA/Lu 112/11, niepublikowany).

### Interpretacja

***Czy czynności podejmowane w ramach ZFŚS na rzecz osób uprawnionych, finansowane przez pracodawcę (administratora ZFŚS) mieszczą się w pojęciu odpłatnego świadczenia usług, a zatem nie podlegają opodatkowaniu podatkiem od towarów i usług?***

**ODPOWIEDŹ IZBY:** *Z przedstawionego we wniosku stanu faktycznego wynika, że wnioskodawca będący czynnym podatnikiem VAT z uwagi na liczbę zatrudnionych pracowników jest zobowiązany do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w oparciu o przepisy ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W ramach działalności socjalnej zainteresowany nabywa towary i usługi w zakresie m.in. działalności kulturalno-oświatowej oraz sportowo-rekreacyjnej, wsparcia z okazji świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych itp. Zasady przyznawania świadczeń osobom uprawnionym określa regulamin ZFŚS. Niektóre towary i usługi nabywa wnioskodawca od kontrahentów ze środków ZFŚS, a następnie przekazuje za częściową odpłatnością lub bez odpłatności uprawnionym do korzystania ze świadczeń funduszu.*

*Mając na uwadze powyższy opis stanu faktycznego oraz powołane wyżej przepisy prawa w przypadku, gdy czynność zakupu od osoby trzeciej świadczenia w części finansowanego z ZFŚS jest działaniem o charakterze techniczno-administracyjnym, podejmowanym dodatkowo, całkowicie poza sferą prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej (poza sferą jego aktywności biznesowej), to czynność ta nie jest podejmowana przez pracodawcę w charakterze podatnika podatku od towarów i usług. W konsekwencji należy stwierdzić, że nie jest on podatnikiem tego podatku w tym zakresie. Powyższe odnieść należy zarówno do sytuacji, gdy ww. świadczenie jest w całości lub części finansowane ze środków ZFŚS, albowiem pracodawca występuje jedynie w roli administratora tych środków, nie zaś jego dysponenta, jak i do sytuacji, gdy świadczenie to współfinansuje beneficjent, tj. osoba uprawniona do korzystania z funduszu, albowiem udziału i zaangażowania osoby uprawnionej we współfinansowaniu świadczenia nie można kwalifikować jako świadczenia wzajemnego uzyskiwanego z funduszu, co oznacza, że nie stanowi ono wynagrodzenia dla pracodawcy i nie ma tym samym cechy odpłatności, stanowiącej warunek i kryterium*

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

*kwifikowania świadczenia z funduszu, jako czynności opodatkowanej podatkiem od towarów i usług.*

*Biorąc pod uwagę powyższy opis sprawy oraz powołane przepisy, należy stwierdzić, że czynności podejmowane w ramach ZFŚS na rzecz osób uprawnionych finansowane w części przez osobę uprawnioną do korzystania z funduszu lub w całości bądź części przez wnioskodawcę jako pracodawcę (administrатора ZFŚS) nie mieszczą się w pojęciu odpłatnego świadczenia usług, a zatem nie podlegają opodatkowaniu podatkiem od towarów i usług.*

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Łodzi z 5 kwietnia 2012 r.

(nr IPTPP2/443-54/12-2/IR)

### WAŻNE

Czynności podejmowane w ramach ZFŚS, polegające na przekazywaniu przez pracodawcę usług na rzecz osób uprawnionych za częściową odpłatnością ponoszoną przez te osoby lub nieodpłatnie, nie mieszczą się w pojęciu odpłatnego świadczenia usług i w konsekwencji nie podlegają opodatkowaniu VAT.

Także wyroki NSA z 2 września 2008 r. (sygn. akt I FSK 1076/07, ONSAiWSA 2009/6/114, M.Podat. 2008/10/3), z 15 października 2010 r. (sygn. akt I FSK 1511/09, Lex nr 744265), z 22 października 2010 r. (sygn. akt I FSK 1727/09, Lex nr 744384), z 22 października 2010 r. (sygn. akt I FSK 1783/09, Lex nr 992216) wskazują na to, że sądy administracyjne już od dawna twierdziły, że VAT nie podlegają również świadczenia częściowo finansowane z ZFŚS.

Tymczasem jeszcze w 2011 r. stanowisko organów podatkowych nie było jednolite. Większość z nich uważała, że takie świadczenie należy opodatkować. Obecnie uległo to zmianie, interpretacje wskazują, że w takiej sytuacji nie dochodzi do opodatkowanego VAT świadczenia usług na rzecz pracownika. Przykładem może być interpretacja indywidualna z 24 lutego 2012 r. dyrektora Izby Skarbowej w Łodzi w (nr IPTPP2/443-820/11-2/IR), w której możemy przeczytać, że: „(...) w przypadku gdy czynność zakupu od osoby trzeciej świadczenia w części finansowanego z ZFŚS, takich jak np. wycieczek, biletów na imprezy artystyczne, kulturalne oraz imprezy sportowe, jest działaniem o charakterze techniczno-administracyjnym, podejmowanym dodatkowo, całkowicie poza sferą prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej (poza sferą jego aktywności biznesowej), to czynność ta nie jest podejmowana przez pracodawcę w charakterze podatnika podatku od towarów i usług. W konsekwencji należy stwierdzić, że nie jest on podatnikiem tego podatku w tym zakresie. Powyższe odnieść należy zarówno do sytuacji, gdy ww. świadczenie jest w całości lub części finansowane ze środków ZFŚS, albowiem pracodawca występuje jedynie w roli administratora tych środków, nie zaś jego dysponenta, jak i do sytuacji, gdy świadczenie to współfinansuje beneficjent, tj. osoba uprawniona do korzystania z funduszu, albowiem udziału i zaangażowania osoby uprawnionej we współfinansowaniu świadczenia nie można kwalifikować jako świadczenia wzajemnego uzyskiwanego z funduszu, co oznacza, że nie stanowi ono wynagrodzenia dla pracodawcy i nie ma tym samym



## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

cechy odpłatności, stanowiącej warunek i kryterium kwalifikowania świadczenia z funduszu, jako czynności opodatkowanej podatkiem od towarów i usług.

Biorąc pod uwagę powyższy opis sprawy oraz powołane przepisy, należy stwierdzić, że czynności podejmowane w ramach ZFŚS na rzecz osób uprawnionych finansowane w 50 proc. przez pracownika i do 50 proc. przez wnioskodawcę jako pracodawcę (administrатора ZFŚS) nie mieszczą się w pojęciu odpłatnego świadczenia usług, a zatem nie podlegają opodatkowaniu podatkiem od towarów i usług”.

Takie stanowisko zajęł również dyrektor Izby Skarbowej w Łodzi w pismach z 21 października 2011 r. (nr IPTPP2/443-381/11-2/AW) i z 28 października 2011 r. (nr IPTPP2/443-382/11-4/AW). Podobne stanowisko wyraził także dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji indywidualnej z 21 lutego 2012 r. (nr IPPP3/443-1509/11-2/KT). Zgodnie z nim pracodawca jest jedynie administratorem środków z ZFŚS i jego działalność nie ma żadnym cech typowych dla odpłatnej działalności gospodarczej. „(...) W przypadku częściowego partycypowania w kosztach nabytych usług obcych przez pracownika trudno uznać, że odpłatność czyniona przez pracownika ma charakter wynagrodzenia za usługę pracodawcy, gdyż jego usługa w tym zakresie – jako administratora funduszu – ma charakter jedynie pośredniczenia w udostępnianiu pracownikowi usługi obcej, sfinansowanej ze środków funduszu, z tytułu którego to działania pracodawca nie uzyskuje żadnego wynagrodzenia, gdyż odpłatność pracownika przekazywana jest na rachunek ZFŚS. Udziału i zaangażowania osoby uprawnionej we współfinansowaniu świadczenia nie można kwalifikować jako świadczenia wzajemnego uzyskiwanego z funduszu, co oznacza, że nie stanowi ono wynagrodzenia dla pracodawcy i nie ma tym samym cechy odpłatności stanowiącej warunek i kryterium kwalifikowania świadczenia z funduszu jako czynności opodatkowanej podatkiem od towarów i usług” – stwierdził dyrektor.

Najnowsze interpretacje także potwierdzają to stanowisko.

### Interpretacja

**Czy spółka ma obowiązek opodatkowywać świadczenia z ZFŚS przy częściowej odpłatności tych świadczeń?**

**ODPOWIEDŹ IZBY:** Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (t.j. Dz.U. z 2011 r. nr 177, poz. 1054), zwanej dalej ustawą, opodatkowaniu ww. podatkiem podlegają odpłatna dostawa towarów i odpłatne świadczenie usług na terytorium kraju. Art. 7 ust. 1 ustawy stanowi, iż przez dostawę towarów, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, rozumie się przeniesienie prawa do rozporządzania towarami jak właściciel (...).

Przez dostawę towarów, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, rozumie się również, w myśl art. 7 ust. 2 ustawy, przekazanie nieodpłatnie przez podatnika towarów należących do jego przedsiębiorstwa, w szczególności:

1) przekazanie lub zużycie towarów na cele osobiste podatnika lub jego pracowników, w tym byłych pracowników, wspólników, udziałowców, akcjonariuszy, członków spółdzielni i ich domowników, członków organów stanowiących osób prawnych, członków stowarzyszenia,

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

2) wszelkie inne darowizny

– jeżeli podatnikowi przysługiwało w całości lub w części prawo do obniżenia kwoty podatku należnego o kwotę podatku naliczonego przy nabyciu tych towarów.

Natomiast przez świadczenie usług, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 – stosownie do treści art. 8 ust. 1 ustawy – rozumie się każde świadczenie na rzecz osoby fizycznej, osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej, które nie stanowi dostawy towarów w rozumieniu art. 7 (...).

Za odpłatne świadczenie usług uznaje się również nieodpłatne świadczenie usług na cele osobiste podatnika lub jego pracowników, w tym byłych pracowników, wspólników, udziałowców, akcjonariuszy, członków spółdzielni i ich domowników, członków organów stanowiących osób prawnych, członków stowarzyszenia, oraz wszelkie inne nieodpłatne świadczenie usług do celów innych niż działalność gospodarcza podatnika (art. 8 ust. 2 pkt 2 ustawy).

Przepis art. 15 ust. 1 ustawy stanowi, iż podatnikami są osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne, wykonujące samodzielnie działalność gospodarczą, o której mowa w ust. 2, bez względu na cel lub rezultat takiej działalności. Stosownie do art. 15 ust. 2 ustawy, działalność gospodarcza obejmuje wszelką działalność producentów, handlowców lub usługodawców, w tym podmiotów pozyskujących zasoby naturalne oraz rolników, a także osób wykonujących wolne zawody, również wówczas, gdy czynność została wykonana jednorazowo w okolicznościach wskazujących na zamiar wykonywania czynności w sposób częstotliwy. Działalność gospodarcza obejmuje również czynności polegające na wykorzystywaniu towarów lub wartości niematerialnych i prawnych w sposób ciągły dla celów zarobkowych.

Określony w ustawie zakres opodatkowania podatkiem od towarów i usług wskazuje, iż do tego, aby faktycznie zaistniało opodatkowanie danej czynności, konieczne jest, aby czynność podlegającą opodatkowaniu wykonał podmiot, który dla tej właśnie czynności będzie działał jako podatnik.

(...) Wobec powyższego, w przedmiotowej sprawie należy przeanalizować, czy wnioskodawca udzielając pracownikom pożyczek ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych występuje w roli podatnika i czy czynnościom tym można przypisać cechy działalności gospodarczej.

Obowiązek tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nakładają przepisy ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.).

(...) Według definicji przedstawionej w Słowniku języka polskiego PWN, administrować oznacza zarządzać, zawiadywać czymś (Słownik języka polskiego PWN, Warszawa 2005, pod red. Elżbiety Sobol). Natomiast zgodnie z definicją zawartą w Słowniku współczesnego języka polskiego, administrować oznacza zarządzać, kierować czymś; administrować czymimiś dobrami, majątkiem (Słownik współczesnego języka polskiego, Wydawnictwo Wilga, Warszawa 1996, pod red. prof. dr. hab. Bogusława Dunaj).

W związku z powyższym, wnioskodawca jest jedynie administratorem funduszu i nie może dowolnie dysponować środkami socjalnymi, które są prawnie i rachunkowo wyodrębnione z innych jego środków finansowych. Zatem właścicielem środków

## 14. Świadczenia z ZFŚS oraz ich opodatkowanie i oskładkowanie

zgromadzonych na rachunku bankowym funduszu jest zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, a nie wnioskodawca. Okoliczność, że pracodawca wykonuje czynności administratora funduszu, nie przesądza o wykonywaniu przez tegoż pracodawcę działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów ustawy o podatku od towarów i usług (z tytułu wykonywania tych czynności).

Zatem, dokonując analizy powołanych powyżej przepisów tut. Organ stwierdza, iż w przypadku, gdy pracodawca dokonuje zakupu usług i towarów finansując wydatki w całości z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz w sytuacji, w której dany wydatek jest częściowo finansowany przez pracownika, pracodawca odbierając i przekazując określone środki poza rachunkiem funduszu, działa jedynie jako swego rodzaju pośrednik, a jego czynności związane są ściśle z rolą administratora ZFŚS. Tym samym, w takich sytuacjach, w których pracodawca najczęściej realizuje swoje zadania socjalne poprzez zakup finansowanych z ZFŚS towarów i usług od podmiotów trzecich, jak np.: udzielanie pożyczek mieszkaniowych, zakup biletów na imprezy kulturalne, zakup karnetów na basen, siłownię i aerobik, organizowanie wycieczek – występuje jedynie jako podmiot administrujący środkami funduszu i nie jest w tym zakresie podatnikiem podatku od towarów i usług.

Ponadto, w przypadku częściowego partycypowania w kosztach nabytych usług obcych przez pracownika, trudno uznać, że odpłatność czyniona przez pracownika ma charakter wynagrodzenia za usługę pracodawcy, gdyż jego usługa w tym zakresie – jako administratora funduszu – ma charakter jedynie pośredniczenia w udostępnianiu pracownikowi usługi obcej, sfinansowanej ze środków funduszu, z tytułu którego to działania pracodawca nie uzyskuje żadnego wynagrodzenia, gdyż odpłatność pracownika przekazywana jest na rachunek ZFŚS.

Tak więc, w sytuacji przedstawionej we wniosku, spółka nie występuje jako podatnik podatku od towarów i usług, a w konsekwencji działalność w zakresie administrowania funduszem socjalnym nie podlega opodatkowaniu VAT.

Biorąc pod uwagę opis sprawy oraz powołane przepisy prawa, stwierdzić należy, iż w przedmiotowej sprawie spółka nie występuje jako podatnik podatku od towarów i usług, o którym mowa w art. 15 ust. 1 i ust. 2 ustawy, w związku z tym działalność socjalna wykonywana przez nią jako administratora ZFŚS (tj. nabywanie towarów i usług, jak również ich udostępnianie uprawnionym osobom) nie podlega regulacjom ustawy o podatku od towarów i usług. Tym samym spółka nie ma obowiązku opodatkowywać świadczenia z ZFŚS przy częściowej odpłatności tych świadczeń.

Interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu z 1 marca 2012 r.  
(nr ILPP1/443-1517/11-2/AI).

### 14.3. Egzekucja świadczenia z ZFŚS

Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przyjął 21 czerwca 2011 r. stanowisko w sprawie możliwości prowadzenia egzekucji komorniczej lub administracyjnej ze świadczeń ZFŚS, zgodnie z którym egzekucja z wynagrodzenia za pracę prowadzona na podstawie kodeksu postępowania cywilnego nie obejmuje świadczeń przyznawanych pracownikom z ZFŚS.

Od dawna wzbudzało kontrowersje, czy w ogóle można dokonywać potrąceń z wypłat świadczeń socjalnych. Jednak dość powszechnie to robiono. Takie postępowanie było następstwem wyroku Sądu Najwyższego z 12 maja 2005 r. (sygn. akt I PK 248/04, OSNP 2006/1-2/12). W uzasadnieniu wskazano, że świadczenia z ZFŚS, wypłacone pracownikowi, podlegają w całości egzekucji cywilnej i administracyjnej i że nie ma żadnego przepisu, który wyłączałby je spod zajęcia.

Do niedawna organ egzekucyjny nie musiał wystawiać osobnego zajęcia na świadczenia z ZFŚS. Wystarczyło to dotyczące wynagrodzenia za pracę, aby pracodawca dokonał potrącenia ze świadczeń z funduszu socjalnego.

Uwzględniając natomiast obecne stanowisko, komornik musi mieć odrębny tytuł wykonawczy, bo świadczenia z ZFŚS nie powinny być traktowane jako składnik wynagrodzenia w rozumieniu art. 881 par. 2 k.p.c. Świadczenia finansowane z ZFŚS stanowią bowiem pomoc socjalną dla pracownika i jego rodziny. „Przyznawanie i wysokość ulgowych usług i świadczeń z tego funduszu zależy od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, czyli kryteriów o wyłącznie pozapłacowym charakterze”<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Dorota Twardo, ZFŚS w pytaniach i odpowiedziach, Warszawa 2012 r.

Ustawa

z dnia 4 marca 1994 r.

# O ZAKŁADOWYM FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH\*

(j.t. Dz.U. z 2012 r. poz. 592)

---

\* W ustawie została wyróżniona boldem oraz przypisem zmiana, która weszła w życie 1 stycznia 2012 r. I tak jest to zmiana z:

- art. 1 ustawy z dnia 22 grudnia 2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej (Dz.U. nr 291, poz. 1707).



# Rozdział 1

## Przepisy ogólne

### Art. 1. [Zakres regulacji]

1.<sup>1</sup> Ustawa określa zasady tworzenia przez pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwanego dalej „Funduszem”, i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu, przeznaczonych na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

2.<sup>2</sup> *Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji*<sup>3</sup> w porozumieniu z *Ministrami Pracy i Polityki Socjalnej*<sup>4</sup> oraz *Finansów*<sup>5</sup> w stosunku do pracowników zatrudnionych w podległych mu jednostkach sfery budżetowej, niebędących funkcjonariuszami lub żołnierzami zawodowymi, a *Minister Sprawiedliwości* w porozumieniu z *Ministrami Pracy i Polityki Socjalnej*<sup>4</sup> oraz *Finansów*<sup>5</sup> w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej więziennictwa, niebędących funkcjonariuszami służby więziennej, określą w drodze rozporządzenia:

1) sposób tworzenia i gromadzenia środków Funduszu;

2) wysokość odpisu na Fundusz, jednak nie wyższą od określonej w ustawie.

3. *Minister Obrony Narodowej* w porozumieniu z *Ministrami Pracy i Polityki Socjalnej*<sup>4</sup> oraz *Finansów*<sup>5</sup> może określić, w drodze rozporządzenia, sposób tworzenia i gromadzenia środków Funduszu oraz wysokość odpisu na Fundusz – jednak nie wyższą od określonej w ustawie – w stosunku do pracowników cywilnych wojska.

### Art. 2. [Definicje]

Użyte w ustawie określenia oznaczają:

1)<sup>6</sup> działalność socjalna – usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej,

<sup>1</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 67 pkt 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. Nr 45, poz. 235), która weszła w życie z dniem 4 kwietnia 2011 r.

<sup>2</sup> Ze zmianą wprowadzoną przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 7 maja 1998 r. o zmianie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. Nr 75, poz. 486), która weszła w życie z dniem 4 lipca 1998 r.

<sup>3</sup> Obecnie: minister właściwy do spraw wewnętrznych, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 24 i art. 29 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2007 r. Nr 65, poz. 437, Nr 107, poz. 732, Nr 120, poz. 818 i Nr 173, poz. 1218, z 2008 r. Nr 63, poz. 394, Nr 199, poz. 1227, Nr 201, poz. 1237, Nr 216, poz. 1370 i Nr 227, poz. 1505, z 2009 r. Nr 42, poz. 337, Nr 68, poz. 574, Nr 77, poz. 649, Nr 157, poz. 1241, Nr 161, poz. 1277, Nr 168, poz. 1323 i Nr 201, poz. 1540, z 2010 r. Nr 28, poz. 143 i 146, Nr 107, poz. 679, Nr 127, poz. 857, Nr 155, poz. 1035 i Nr 239, poz. 1592 oraz z 2011 r. Nr 234, poz. 1385 i 1386 i Nr 240, poz. 1429), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

<sup>4</sup> Obecnie: minister właściwy do spraw pracy i polityki społecznej, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 i 26 oraz art. 21 i 31 ustawy, o której mowa w odnośniku 3.

<sup>5</sup> Obecnie: minister właściwy do spraw finansów publicznych, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 3 i art. 8 ustawy, o której mowa w odnośniku 3.

<sup>6</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 67 pkt 2 lit. a ustawy, o której mowa w odnośniku 1.

## Art. 2 ----- Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych...

opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową;

2) coroczny odpis podstawowy – równowartość dokonanych odpisów na rachunek bankowy Funduszu w wysokości określonej w art. 5, na zasadach określonych w art. 6 ust. 2;

3) (uchylony);<sup>7</sup>

4)<sup>8</sup> zakładowe obiekty socjalne – ośrodki wczasowe i kolonijne, domy wypoczynkowe, sanatoria, ogrody działkowe, obiekty sportowo-rekreacyjne, żłobki, kluby dziecięce i przedszkola oraz obiekty służące działalności kulturalnej;

5)<sup>9</sup> osoby uprawnione do korzystania z Funduszu – 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;

6)<sup>10</sup> przedsiębiorca – osobę fizyczną, osobę prawną, a także jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, jeżeli przedmiot jej działania obejmuje prowadzenie działalności gospodarczej.

<sup>7</sup> Przez art. 1 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 21 listopada 1996 r. o zmianie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 147, poz. 686), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 1997 r.

<sup>8</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 67 pkt 2 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 1.

<sup>9</sup> Ze zmianą wprowadzoną przez art. 1 pkt 2 lit. c ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>10</sup> Ze zmianą wprowadzoną przez art. 71 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz. U. Nr 121, poz. 770), który wszedł w życie z dniem 22 października 1997 r.



## Rozdział 2

### Tworzenie Funduszu

#### Art. 3.<sup>11</sup> [Pracodawcy tworzący Fundusz]

1.<sup>12</sup> Fundusz tworzą, z zastrzeżeniem ust. 2, pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

1a. (uchylony).<sup>13</sup>

1b. (uchylony).<sup>13</sup>

2.<sup>14</sup> Pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą Fundusz, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

3.<sup>15</sup> Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, z zastrzeżeniem ust. 2, mogą tworzyć Fundusz do wysokości i na zasadach określonych w art. 5 lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe, o którym mowa w ust. 4-6.

3a.<sup>16</sup> Pracodawcy, o których mowa w ust. 3, nieobjęci układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, informacje w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego przekazują pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

3b.<sup>16</sup> U pracodawców, o których mowa w ust. 3, zatrudniających co najmniej 20 pracowników, objętych układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera się w układzie zbiorowym pracy. Jeżeli u takich pracodawców pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera się w regulaminie wynagradzania; art. 4 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

4.<sup>17</sup> Wysokość świadczenia urlopowego, o którym mowa w ust. 3, nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego, określonego w art. 5 ust. 2, 2a i 3 – odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika, z tym że wysokość świadczenia dla zatrudnionych, o których mowa w art. 5 ust. 2 i 3, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

<sup>11</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 3 ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>12</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 8 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.

<sup>13</sup> Dodany przez art. 5 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 135, poz. 1146), który wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2003 r.; uchylony przez art. 8 pkt 1 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 12.

<sup>14</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 20 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1241), który wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2011 r.

<sup>15</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 8 pkt 1 lit. c ustawy, o której mowa w odnośniku 12.

<sup>16</sup> Dodany przez art. 8 pkt 1 lit. d ustawy, o której mowa w odnośniku 12.

<sup>17</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 5 pkt 2 lit. c ustawy wymienionej jako pierwsza w odnośniku 13; ze zmianą wprowadzoną przez art. 8 pkt 1 lit. e ustawy, o której mowa w odnośniku 12.

## **Art. 4 - 5** ----- **Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych...**

5. Świadczenie urlopowe, o którym mowa w ust. 4, wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

5a.<sup>18</sup> Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w ust. 5.

6. Świadczenie urlopowe, o którym mowa w ust. 4, nie podlega składce na ubezpieczenie społeczne pracowników.

7. (uchylony).<sup>19</sup>

### **Art. 4.<sup>20</sup> [Postanowienia układów zbiorowych pracy]**

1. U pracodawców, o których mowa w art. 3 ust. 1, układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na Fundusz; może również postanawiać, że Fundusz nie będzie tworzony.

2. U pracodawców określonych w art. 3 ust. 1, których pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawach, o których mowa w ust. 1, może zawierać regulamin wynagradzania.

3. Jeżeli u pracodawcy, o którym mowa w ust. 2, nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na Fundusz lub nietworzenia Funduszu wymagają uzgodnienia z pracownikiem, o którym mowa w art. 8 ust. 2.

### **Art. 5. [Wysokość odpisu podstawowego]**

1. Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych.

2.<sup>21</sup> Wysokość odpisu podstawowego, o którym mowa w ust. 1, wynosi na jednego zatrudnionego, z zastrzeżeniem ust. 2a i 3, 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.

2a.<sup>22</sup> Wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika młodocianego wynosi w pierwszym roku nauki 5%, w drugim roku nauki 6%, a w trzecim roku nauki 7% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w ust. 2.

3.<sup>23</sup> Wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze - w rozumieniu

<sup>18</sup> Dodany przez art. 4 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 9 maja 1997 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 82, poz. 518), która weszła w życie z dniem 8 sierpnia 1997 r.

<sup>19</sup> Dodany przez art. 4 pkt 1 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 18; uchylony przez art. 5 pkt 2 lit. d ustawy wymienionej jako pierwsza w odnośniku 13.

<sup>20</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 8 pkt 2 ustawy, o której mowa w odnośniku 12.

<sup>21</sup> Ze zmianą wprowadzoną przez art. 1 pkt 5 lit. a ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>22</sup> Dodany przez art. 1 pkt 5 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>23</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 44 pkt 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656), który wszedł w życie z dniem 15 stycznia 2009 r.

przepisów o emeryturach pomostowych, wynosi 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w ust. 2.

3a. (uchylony).<sup>24</sup>

3b. (uchylony).<sup>24</sup>

4.<sup>25</sup> Wysokość odpisu podstawowego może być zwiększona o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w ust. 2, na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności.

5.<sup>26</sup> Pracodawcy sprawujący opiekę socjalną nad emerytami i rencistami, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy, mogą zwiększyć Fundusz o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w ust. 2, na każdego emeryta i rencistę uprawnionego do tej opieki.

5a.<sup>27</sup> Pracodawcy, którzy utworzyli zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczą na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu mogą zwiększyć Fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w ust. 2, pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego.

6.<sup>28</sup> Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, sposób ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych, w celu naliczania odpisu na Fundusz, biorąc pod uwagę w szczególności liczbę osób zatrudnionych w danym roku kalendarzowym.

7. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne, o którym mowa w ust. 2, ogłasza Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” nie później niż do dnia 20 lutego każdego roku.

8. Przepisów ust. 1-7 nie stosuje się do:

1) szkół wyższych działających na podstawie przepisów o szkolnictwie wyższym,  
2) szkół i placówek objętych systemem oświaty w stosunku do nauczycieli podlegających przepisom Karty Nauczyciela.

8a.<sup>29</sup> Odpisy i zwiększenia, o których mowa w art. 5, 13 i 14, u pracodawcy tworzą jeden Fundusz.

**Art. 5a.<sup>30</sup> [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej]**

**W 2012 r. przez przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, o którym mowa w art. 5 ust. 2, należy rozumieć przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2010 r. ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 5 ust. 7.**

<sup>24</sup> Przez art. 5 pkt 4 ustawy wymienionej jako pierwsza w odnośniku 13.

<sup>25</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 2 ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

<sup>26</sup> Ze zmianą wprowadzoną przez art. 1 pkt 5 lit. d ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>27</sup> Dodany przez art. 67 pkt 3 ustawy, o której mowa w odnośniku 1.

<sup>28</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 44 pkt 2 ustawy, o której mowa w odnośniku 23.

<sup>29</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 5 lit. f ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>30</sup> Dodany przez art. 1 ustawy z dnia 22 grudnia 2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. Nr 291, poz. 1707), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2012 r.

**Art. 6. [Przekazanie odpisów na rachunek bankowy Funduszu]**

1.<sup>31</sup> Odpisy i zwiększenia, o których mowa w art. 3-5 i 6a, oraz kwoty wypłaconych świadczeń urlopowych, o których mowa w art. 3, obciążają koszty działalności pracodawcy.

2.<sup>32</sup> Równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń naliczonych zgodnie z art. 5, 13 i 14 na dany rok kalendarzowy pracodawca przekazuje na rachunek bankowy Funduszu w terminie do dnia 30 września tego roku, z tym że w terminie do dnia 31 maja tego roku przekazuje kwotę stanowiącą co najmniej 75% równowartości odpisów, o których mowa w art. 5 ust. 1-3.

2a.<sup>33</sup> Przepisów ust. 2 oraz art. 12 ust. 1 nie stosuje się do pracodawców, o których mowa w art. 3 ust. 3.

3. (uchylony).<sup>34</sup>

**Art. 6a.<sup>35</sup> [Pracodawca rozpoczynający działalność w roku kalendarzowym]**

1.<sup>36</sup> Pracodawca, rozpoczynający działalność w roku kalendarzowym, zobowiązany do utworzenia Funduszu, dokonuje, z zastrzeżeniem ust. 1a, odpisu na Fundusz od następnego roku kalendarzowego.

1a.<sup>37</sup> Jeżeli rozpoczęcie działalności następuje w roku kalendarzowym w wyniku komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu lub jego części z równoczesnym przejściem pracowników, pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty oraz pracodawca o którym mowa w art. 3 ust. 2, tworzą Fundusz.

2. (uchylony).<sup>38</sup>

**Art. 7. [Zwiększanie środków Funduszu]**

1. Środki Funduszu zwiększa się o:

1)<sup>39</sup> wpływy z opłat pobieranych od osób i jednostek organizacyjnych – korzystających z działalności socjalnej, o której mowa w art. 2 pkt 1;

2) darowizny oraz zapisy osób fizycznych i prawnych;

3) (uchylony);<sup>40</sup>

4) odsetki od środków Funduszu;

5) wpływy z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe;

<sup>31</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 5 pkt 5 ustawy wymienionej jako pierwsza w odnośniku 13.

<sup>32</sup> Ze zmianą wprowadzoną przez art. 1 pkt 6 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>33</sup> Dodany przez art. 1 pkt 6 lit. c ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>34</sup> Przez art. 1 pkt 6 lit. d ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>35</sup> Dodany przez art. 1 pkt 7 ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>36</sup> Ze zmianą wprowadzoną przez art. 4 pkt 4 lit. a ustawy, o której mowa w odnośniku 18.

<sup>37</sup> Dodany przez art. 4 pkt 4 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 18; w brzmieniu ustalonym przez art. 8 pkt 3 ustawy, o której mowa w odnośniku 12.

<sup>38</sup> Przez art. 5 pkt 6 ustawy wymienionej jako pierwsza w odnośniku 13.

<sup>39</sup> Ze zmianą wprowadzoną przez art. 4 pkt 5 lit. a ustawy, o której mowa w odnośniku 18.

<sup>40</sup> Przez art. 5 ustawy z dnia 8 listopada 1996 r. o zmianie ustawy o kształtowaniu środków na wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 139, poz. 647), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 1997 r.

6) wierzytelności likwidowanych zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego;  
7)<sup>41</sup> przychody z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nie przeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych;

8)<sup>42</sup> przychody z tytułu sprzedaży i likwidacji zakładowych domów i lokali mieszkalnych w części nie przeznaczonej na utrzymanie pozostałych zakładowych zasobów mieszkaniowych;

9) inne środki określone w odrębnych przepisach.

1a. Za przychód ze sprzedaży lub likwidacji, o którym mowa w ust. 1 pkt 7 i 8, uważa się przychód ze sprzedaży lub likwidacji pomniejszony o koszty tej sprzedaży lub likwidacji.

2.<sup>43</sup> Zwiększenia, o których mowa w ust. 1 pkt 7 i 8, nie dotyczą pracodawców postawionych w stan upadłości lub likwidacji, z wyłączeniem przedsiębiorstw państwowych likwidowanych w celu prywatyzacji.

3.<sup>44</sup> W razie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy na pracodawcę zobowiązanego do tworzenia Funduszu, Fundusz pracodawcy przejmującego przejmuje środki pieniężne, należności i zobowiązania Funduszu pracodawcy przekazującego.

3a.<sup>45</sup> W razie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy na pracodawcę, który nie jest zobowiązany do tworzenia Funduszu, pracodawca przejmujący przejmuje środki pieniężne, należności i zobowiązania Funduszu pracodawcy przekazującego. Nadwyżka przejętych środków pieniężnych wraz z odsetkami oraz przejętych należności wraz z odsetkami nad przejętymi zobowiązaniami wraz z odsetkami nie stanowi przychodu pracodawcy przejmującego, jest gromadzona na odrębnym rachunku bankowym lub wydzielonym subkoncie i podlega wydatkowaniu na zasadach określonych ustawą dla dokonywania wydatków z Funduszu. Art. 8 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

3b.<sup>45</sup> W razie przejścia części zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy na pracodawcę zobowiązanego do tworzenia Funduszu, Fundusz pracodawcy przejmującego zwiększa się, w części przypadającej na liczbę przejmowanych pracowników, o równowartość środków pieniężnych Funduszu pracodawcy przekazującego, skorygowanych odpowiednio o należności i zobowiązania Funduszu – według stanu na ostatni dzień miesiąca, w którym następuje przejście.

3c.<sup>45</sup> 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.

3d.<sup>45</sup> Przekazanie środków, o których mowa w ust. 3b i 3c, następuje w terminie 30 dni od daty przejścia części zakładu pracy, chyba że porozumienie, o którym mowa w ust. 3c, stanowi inaczej.

<sup>41</sup> Ze zmianą wprowadzoną przez art. 1 pkt 8 lit. a ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>42</sup> Ze zmianą wprowadzoną przez art. 4 pkt 5 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 18.

<sup>43</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 3 lit. a ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

<sup>44</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 3 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

<sup>45</sup> Dodany przez art. 1 pkt 3 lit. c ustawy, o której mowa w odnośniku 2.

## **Art. 8 - 12** ----- **Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych...**

4.<sup>10</sup> Przedsiębiorcy mogą dodatkowo zwiększać środki Funduszu z zysku netto do podziału, a spółdzielnie – z nadwyżki bilansowej.

### **Art. 8. [Przyznawanie usług i świadczeń]**

1. Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

2.<sup>46</sup> Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

2a. (uchylony).<sup>47</sup>

3. Związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz.

### **Art. 9. [Wspólna działalność socjalna pracodawców]**

1.<sup>48</sup> Pracodawcy mogą prowadzić wspólną działalność socjalną na warunkach określonych w umowie. Przepisy art. 8 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

2. (uchylony).<sup>49</sup>

3. Umowa, o której mowa w ust. 1, określa w szczególności przedmiot wspólnej działalności, zasady jej prowadzenia, sposób rozliczeń oraz tryb wypowiedzenia i rozwiązania umowy. Umowa może także określać warunki odstąpienia od jej stosowania oraz odpowiedzialność stron z tego tytułu.

### **Art. 10.<sup>50</sup> [Administracja środkami Funduszu]**

Środkami Funduszu administruje pracodawca.

### **Art. 11. [Przejęcie środków Funduszu na rok następny]**

Środki Funduszu nie wykorzystane w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny.

### **Art. 12. [Gromadzenie, egzekucja środków Funduszu]**

1. Środki Funduszu są gromadzone na odrębnym rachunku bankowym.

<sup>46</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 28 marca 2008 r. o zmianie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. Nr 86, poz. 522), która weszła w życie z dniem 4 czerwca 2008 r.

<sup>47</sup> Dodany przez art. 5 pkt 7 lit. b ustawy wymienionej jako pierwsza w odnośniku 13; uchylony przez art. 1 pkt 2 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 46.

<sup>48</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 10 lit. a ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>49</sup> Przez art. 1 pkt 10 lit. b ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>50</sup> Ze zmianą wprowadzoną przez art. 1 pkt 11 ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

2. Środki Funduszu nie podlegają egzekucji, z wyjątkiem przypadków, gdy egzekucja jest prowadzona w związku z zobowiązaniami Funduszu.

**Art. 12a. [Kara grzywny]**

1.<sup>51</sup> 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.

2.<sup>52</sup> W sprawach, o których mowa w ust. 1, orzeka się na podstawie wniosku pochodzącego od właściwego organu Państwowej Inspekcji Pracy w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

---

<sup>51</sup> Ze zmianą wprowadzoną przez art. 1 pkt 12 ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>52</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 97 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589), która weszła w życie z dniem 1 lipca 2007 r.

## Rozdział 3

### Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe

**Art. 13 - 19. (pominięte).**

**Art. 20. [Pojęcie zakładowego funduszu socjalnego, zakładowego funduszu mieszkaniowego]**

Ilekoć w innych ustawach jest mowa o zakładowym funduszu socjalnym i zakładowym funduszu mieszkaniowym, oznacza to zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzony na zasadach określonych w ustawie.

**Art. 21. [Przejście środków na Fundusz]**

Nie wykorzystane środki zakładowego funduszu socjalnego i zakładowego funduszu mieszkaniowego przechodzą na Fundusz.

**Art. 21a.<sup>53</sup> [Spółdzielnie]**

W rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i innych spółdzielniach zajmujących się produkcją rolną przepisy ustawy mogą być również stosowane do członków tych spółdzielni. Decyzje w tym zakresie podejmuje walne zgromadzenie spółdzielni.

**Art. 22. [Przepisy uchylone]**

Traci moc ustawa z dnia 24 października 1986 r. o zakładowych funduszach socjalnym i mieszkaniowym w jednostkach gospodarki społecznej (Dz.U. z 1990 r. Nr 58, poz. 343, z 1991 r. Nr 80, poz. 350 i z 1992 r. Nr 21, poz. 85).

**Art. 23. [Wejście w życie]**

Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia<sup>54</sup> z mocą od dnia 1 stycznia 1994 r.

<sup>53</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 13 ustawy, o której mowa w odnośniku 7.

<sup>54</sup> Ustawa została ogłoszona w dniu 30 marca 1994 r.



# Indeks

Liczby oznaczają numery artykułów ustawy.

## D

Działalność socjalna	1, 2	- egzekucja	12
		- odpowiedzialność karna	1

## F

Fundusz	1	- rachunek bankowy	12
- warunki utworzenia	3, 4, 6a	- środki niewykorzystane	11
		- warunki korzystania	8
		- zwiększenie	7
		Świadczenie urlopowe	3, 6

## O

Odpis podstawowy	1, 2, 6, 6a		
- wysokość	5		
Osoby uprawnione do korzystania z Funduszu	2		

## P

Przeciętne wynagrodzenie	5, 5a		
Przedsiębiorca	2		

## R

Rolnicza spółdzielnia produkcyjna	21a		
-----------------------------------	-----	--	--

## Ś

Środki Funduszu	1		
- administrowanie środkami	10		

## U

Układ zbiorowy pracy	4		
----------------------	---	--	--

## W

Wspólna działalność socjalna	9		
------------------------------	---	--	--

## Z

Zakładowa organizacja związkowa	4		
Zakładowy fundusz mieszkaniowy	20		
- środki niewykorzystane	21		
Zakładowy fundusz socjalny	20		
- środki niewykorzystane	21		
Zakładowy obiekt socjalny	2		



# Akty prawne związane z ZFŚS

## ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ<sup>1</sup>

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)

Na podstawie art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335, z późn. zm.<sup>2</sup>) zarządza się, co następuje:

#### **§ 1. [Podstawa naliczania odpisu]**

Podstawę naliczania odpisu, o którym mowa w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zwanej dalej „ustawą”, 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).

#### **§ 2. [Podstawa naliczania odpisu w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych]**

Podstawę naliczania odpisu, o którym mowa w art. 5 ust. 1 ustawy, w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i innych spółdzielniach zajmujących się produkcją rolną stanowi liczba członków spółdzielni według stanu na dzień naliczenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, skorygowana zgodnie ze stanem w dniu 31 grudnia danego roku do faktycznej liczby członków zarejestrowanych w spółdzielni.

#### **§ 3. [Obliczanie przeciętnej liczby zatrudnionych]**

1. 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.

<sup>1</sup> Minister Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 listopada 2007 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Dz.U. Nr 216, poz. 1598).

<sup>2</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 1996 r. Nr 118, poz. 561, Nr 139, poz. 647 i Nr 147, poz. 686, z 1997 r. Nr 82, poz. 518 i Nr 121, poz. 770, z 1998 r. Nr 75, poz. 486 i Nr 113, poz. 717, z 2002 r. Nr 135, poz. 1146, z 2003 r. Nr 213, poz. 2081, z 2005 r. Nr 249, poz. 2104, z 2007 r. Nr 69, poz. 467 i Nr 89, poz. 589 oraz z 2008 r. Nr 86, poz. 522 i Nr 237, poz. 1654 i 1656.

2. Sposób obliczania przeciętnej liczby zatrudnionych, o którym mowa w ust. 1, 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.

### § 4. [Wejście w życie]

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Niniejsze rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 marca 1994 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (Dz.U. Nr 43, poz. 168, z 1995 r. Nr 19, poz. 94 oraz z 1997 r. Nr 134, poz. 889), które traci moc z dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia na podstawie art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. Nr 237, poz. 1656).

# USTAWA

## z dnia 26 stycznia 1982 r.

### Karta Nauczyciela

(j.t. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674, zm.: Dz.U. z 2006 r. Nr 170, poz. 1218; Dz.U. z 2006 r. Nr 220, poz. 1600; Dz.U. z 2007 r. Nr 17, poz. 95; Dz.U. z 2007 r. Nr 80, poz. 542; Dz.U. z 2007 r. Nr 102, poz. 689; Dz.U. z 2007 r. Nr 158, poz. 1103; Dz.U. z 2007 r. Nr 176, poz. 1238; Dz.U. z 2007 r. Nr 191, poz. 1369; Dz.U. z 2007 r. Nr 247, poz. 1821; Dz.U. z 2008 r. Nr 145, poz. 917; Dz.U. z 2008 r. Nr 227, poz. 1505; Dz.U. z 2009 r. Nr 1, poz. 1; Dz.U. z 2009 r. Nr 56, poz. 458; Dz.U. z 2009 r. Nr 97, poz. 800; Dz.U. z 2009 r. Nr 213, poz. 1650; Dz.U. z 2009 r. Nr 216, poz. 1706; Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887)

(wyciąg)

Mając na względzie doniosłą rolę oświaty i wychowania w Rzeczypospolitej Polskiej, pragnąc dać wyraz szczególnej randze społecznej zawodu nauczyciela zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami, otwierając niniejszą ustawą drogę do dalszych uregulowań prawnych systemu edukacji narodowej, stanowi się, co następuje:

## Rozdział 1. Postanowienia wstępne

### Art. 1. [Zakres regulacji]

1. Ustawie podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w:

1)<sup>1</sup> publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.), a zastrzeżeniem ust. 2 pkt 1a oraz pkt 2 lit. a;

2) zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich oraz rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych działających na podstawie ustawy z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (Dz.U. z 2002 r. Nr 11, poz. 109, z późn. zm.);

3) (uchylony);

4) publicznych kolegiach pracowników służb społecznych.

1a.<sup>2</sup> (uchylony);

2. Ustawie podlegają również, w zakresie określonym ustawą:

<sup>1</sup> Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 czerwca 2010 r. (Dz.U. Nr 117, poz. 789) art. 1 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 5 ust. 5 i art. 5a ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572; ost. zm.: Dz. U. z 2010 r. Nr 54, poz. 320) jest zgodny z art. 16 ust. 2 i art. 166 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 32 w związku z art. 167 ust. 1 Konstytucji RP.

<sup>2</sup> Art. 1 ust. 1a uchylony przez art. 204 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. Nr 149, poz. 887). Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2012 r.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

1) nauczyciele mianowani lub dyplomowani zatrudnieni na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w:

- a) urzędach organów administracji rządowej,
- b) kuratoriach oświaty,
- c) specjalistycznej jednostce nadzoru,
- d) Centralnej Komisji Egzaminacyjnej oraz okręgowych komisjach egzaminacyjnych,
- e) organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad zakładami poprawczymi, schroniskami dla nieletnich, rodzinnymi ośrodkami diagnostyczno-konsultacyjnymi oraz szkołami przy zakładach karnych;

1a) nauczyciele zatrudnieni w publicznych szkołach i szkolnych punktach konsultacyjnych przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej;

2) nauczyciele zatrudnieni w:

- a) publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego,
- b) przedszkolach niepublicznych, niepublicznych placówkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, oraz szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych;

3) nauczyciele urlopowani na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.);

4)<sup>3</sup> pracownicy zatrudnieni u pracodawców niewymienionych w ust. 1 oraz ust. 2 pkt 1-3, pełniący funkcję instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz kierowników praktycznej nauki zawodu, posiadający kwalifikacje określone dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz wykonujący pracę dydaktyczną i wychowawczą w wymiarze przewidzianym dla tych nauczycieli;

5) pracownicy zatrudnieni w Ochotniczych Hufcach Pracy na stanowiskach wychowawców, pedagogów oraz na stanowiskach kierowniczych, posiadający kwalifikacje, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1, wykonujący pracę dydaktyczną i wychowawczą co najmniej w połowie obowiązującego ich czasu pracy.

(...)

## Rozdział 7. Uprawnienia socjalne i urlopy

### **Art. 53. [Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych]**

1. Dla nauczycieli dokonuje się corocznie odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym, liczby nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) skorygowanej w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych nauczycieli (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) i 110% kwoty bazowej, o której mowa w art. 30 ust. 3, obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku.

<sup>3</sup> Art. 1 ust. 2 pkt 4 w brzmieniu ustalonym przez art. 204 pkt 1 lit. b) ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. Nr 149, poz. 887). Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2012 r.

1a. Z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, o którym mowa w ust. 1, wypłacane jest nauczycielowi do końca sierpnia każdego roku świadczenie urlopowe w wysokości odpisu podstawowego, o którym mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym.

2. Dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych.

2a. (uchylony).

3. Odpisy, o których mowa w ust. 1 i 2, łącznie z naliczonymi odpisami podstawowymi na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na pozostałych pracowników oraz emerytów, rencistów i nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne – byłych pracowników, stanowią jeden fundusz w szkole.

3a. W przypadku likwidacji szkoły organ prowadzący szkołę jest obowiązany wskazać inną szkołę, w której będzie naliczany odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na każdego nauczyciela będącego emerytem lub rencistą zlikwidowanej szkoły oraz nauczyciela pobierającego nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, którego szkoła była ostatnim miejscem pracy. Osoby te korzystają z usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach i warunkach ustalonych w regulaminie obowiązującym we wskazanej szkole.

4. Organ prowadzący szkołę może tworzyć służbę socjalną powołaną do gospodarowania funduszem, o którym mowa w ust. 3.

5. W sprawach nieuregulowanych w ust. 1-4 stosuje się przepisy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

(...)





# USTAWA

## z dnia 23 maja 1991 r.

### o związkach zawodowych

(j.t. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, zm.: Dz.U. z 2001 r. Nr 100, poz. 1080; Dz.U. z 2001 r. Nr 128, poz. 1405; Dz.U. z 2002 r. Nr 135, poz. 1146; Dz.U. z 2002 r. Nr 240, poz. 2052; Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081; Dz.U. z 2004 r. Nr 240, poz. 2407; Dz.U. z 2008 r. Nr 90, poz. 562; Dz.U. z 2011 r. Nr 244, poz. 1454)

(wyciąg)

## Rozdział 1. Przepisy ogólne

### **Art. 1. [Związek zawodowy]**

1. Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych.

2. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

3. Organy państwowe, samorządu terytorialnego i pracodawcy obowiązani są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe.

(...)

### **Art. 4. [Funkcje związku zawodowego]**

Związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

(...)

### **Art. 6. [Współuczestnictwo w tworzeniu warunków pracy]**

Związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku.

### **Art. 7. [Reprezentowanie pracowników]**

1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.

2. W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

(...)

## Rozdział 4. Zakładowa organizacja związkowa

### **Art. 27. [Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych]**

1. Ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

2. Przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

3. Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.

4. (skreślony).

(...)

### **Art. 30. [Organizacje związkowe]**

1. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków.

2. Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych.

21. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

3. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.

4. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.

5.<sup>1</sup> Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresów rozliczeniowych, o których mowa w art. 129 § 2 i w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151<sup>7</sup> § 4 Kodeksu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 92, poz. 879, z późn. zm.) organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

6. (skreślony).

(...)

<sup>1</sup> Art. 30 ust. 5 w brzmieniu ustalonym przez art. 3 ustawy z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 244, poz. 1454). Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2012 r.

# USTAWA

## z dnia 26 lipca 1991 r.

### o podatku dochodowym od osób fizycznych

(j.t. Dz.U. z 2012 r. poz. 361, zm.: Dz.U. z 2012 r. poz. 362)  
(wyciąg)

## Rozdział 1. Podmiot i przedmiot opodatkowania

### Art. 1. [Zakres regulacji]

Ustawa reguluje opodatkowanie podatkiem dochodowym dochodów osób fizycznych.  
(...)

### Art. 9. [Przedmiot opodatkowania]

1. Opodatkowaniu podatkiem dochodowym podlegają wszelkiego rodzaju dochody, z wyjątkiem dochodów wymienionych w art. 21, 52, 52a i 52c oraz dochodów, od których na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej zaniechano poboru podatku.

1a. Jeżeli podatnik uzyskuje dochody z więcej niż jednego źródła, przedmiotem opodatkowania w danym roku podatkowym jest, z zastrzeżeniem art. 29–30c, art. 30e oraz art. 44 ust. 7e i 7f, suma dochodów z wszystkich źródeł przychodów.

2. Dochodem ze źródła przychodów, jeżeli przepisy art. 24–25 nie stanowią inaczej, jest nadwyżka sumy przychodów z tego źródła nad kosztami ich uzyskania osiągnięta w roku podatkowym. Jeżeli koszty uzyskania przekraczają sumę przychodów, różnica jest stratą ze źródła przychodów.

3. O wysokość straty ze źródła przychodów, poniesionej w roku podatkowym, można obniżyć dochód uzyskany z tego źródła w najbliższych kolejno po sobie następujących pięciu latach podatkowych, z tym że wysokość obniżenia w którymkolwiek z tych lat nie może przekroczyć 50% kwoty tej straty.

3a. Przepis ust. 3 nie ma zastosowania do strat:

1) z odpłatnego zbycia rzeczy i praw majątkowych, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 8, oraz

2) ze źródeł przychodów, z których dochody są wolne od podatku dochodowego.

4. Przepis ust. 3 ma zastosowanie do straty z działów specjalnych produkcji rolnej, jeżeli dochód z działów specjalnych produkcji rolnej przez okres następujących pięciu kolejnych lat podatkowych ustalany jest na podstawie ksiąg.

5. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio, gdy w okresie, o którym mowa w tym przepisie, podatnik jest opodatkowany na zasadach określonych w rozdziale 2 ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym. W tym przypadku obniża się przychód, o którym mowa w art. 6 ust. 1 ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym.

6. Przepis ust. 3 ma zastosowanie do strat z odpłatnego zbycia udziałów w spółkach mających osobowość prawną, papierów wartościowych, w tym z odpłatnego zbycia pożyczonych papierów wartościowych (sprzedaż krótka) i odpłatnego zbycia pochod-

nych instrumentów finansowych oraz z realizacji praw z nich wynikających, oraz z tytułu objęcia udziałów (akcji) w spółkach mających osobowość prawną albo wkładów w spółdzielniach w zamian za wkład niepieniężny w postaci innej niż przedsiębiorstwo lub jego zorganizowana część.

## Rozdział 2. Źródła przychodów

### **Art. 10. [Specyfikacja źródeł przychodów]**

1. Źródłami przychodów są:

1) stosunek służbowy, stosunek pracy, w tym spółdzielczy stosunek pracy, członkostwo w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną, praca nakładcza, emerytura lub renta;

(...)

### **Art. 12. [Przychody z wykonywanej pracy]**

1. Za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

2. Wartość pieniężną świadczeń w naturze przysługujących pracownikom na podstawie odrębnych przepisów ustala się według przeciętnych cen stosowanych wobec innych odbiorców – jeżeli przedmiotem świadczenia są rzeczy lub usługi wchodzące w zakres działalności pracodawcy.

3. Wartość pieniężną innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych ustala się według zasad określonych w art. 11 ust. 2–2b.

3a. (uchylony).

4. Za pracownika w rozumieniu ustawy uważa się osobę pozostającą w stosunku służbowym, stosunku pracy, stosunku pracy nakładczej lub spółdzielczym stosunku pracy.

5. Nie wlicza się do przychodu osób wykonujących pracę nakładczą wartości surowców i materiałów pomocniczych dostarczonych przez te osoby oraz zwrotu poniesionych przez nie kosztów z tytułu transportu, zużytej energii, opału, konserwacji maszyn i urządzeń itp., jeżeli osoba, na rzecz której wykonywana jest praca nakładcza, wypłaca należność z tych tytułów w wyodrębnionej pozycji.

6. Za przychód z tytułu członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną uważa się wszelkie przychody, o których mowa w art. 11, uzyskane przez członka spółdzielni lub jego domownika z tytułu wkładu pracy oraz innych tytułów przewidzianych w statucie spółdzielni, po wyłączeniu z tych przychodów udziałów w dochodzie podzielnym spółdzielni z tytułu działalności rolniczej, z wyjątkiem polegającej na prowadzeniu działów specjalnych produkcji rolnej. Przepisy ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

7. Przez emeryturę lub rentę rozumie się łączną kwotę świadczeń emerytalnych i rentowych, w tym kwoty emerytur kapitałowych wypłacanych na podstawie ustawy o emeryturach kapitałowych, wraz ze wzrostami i dodatkami, z wyłączeniem dodatków rodzinnych i pielęgnacyjnych oraz dodatków dla sierot zupełnych do rent rodzinnych.

8. (uchylony).

(...)

### Rozdział 3. Zwolnienia przedmiotowe

#### **Art. 21. [Zwolnienia]**

1. Wolne od podatku dochodowego są:

9a) zapomogi, inne niż wymienione w pkt 26, wypłacane z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej pracownikom należącym do tej organizacji, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 638 zł;

(...)

26) zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł, z zastrzeżeniem pkt 40 i 79;

(...)

38) świadczenia otrzymywane przez emerytów lub rencistów w związku z łączącym ich uprzednio z zakładem pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy lub spółdzielczym stosunkiem pracy, w tym od związków zawodowych, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2280 zł;

(...)

67) wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 380 zł; rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi;

(...)

78) dopłaty do: wypoczynku zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych, oraz przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu – dzieci i młodzieży do lat 18:

a) z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zgodnie z odrębnymi przepisami wydanymi przez właściwego ministra – niezależnie od ich wysokości,

b) z innych źródeł – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 760 zł;

(...)

93) dochody uzyskane z tytułu zakupu zakładowych budynków mieszkalnych lub lokali mieszkalnych przez dotychczasowych najemców – w wysokości odpowiadającej różnicy między ceną rynkową tych budynków lub lokali a ceną zakupu;

### Rozdział 4. Koszty uzyskania przychodów

#### **Art. 22. [Specyfikacja kosztów]**

1. Kosztami uzyskania przychodów są koszty poniesione w celu osiągnięcia przychodów lub zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów, z wyjątkiem kosztów wymienionych w art. 23.

(...)

#### **Art. 23. [Wydatki nie uznawane za koszty uzyskania przychodów]**

1. Nie uważa się za koszty uzyskania przychodów:

(...)

7) odpisów i wpłat na różnego rodzaju fundusze tworzone przez podatnika; kosztem uzyskania przychodów są jednak:

a) podstawowe odpisy i wpłaty na te fundusze, jeżeli obowiązek lub możliwość ich tworzenia w ciężar kosztów określają odrębne ustawy,

b) odpisy i zwiększenia, które w rozumieniu przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych obciążają koszty działalności pracodawcy, jeżeli środki pieniężne stanowiące równowartość tych odpisów i zwiększeń zostały wpłacone na rachunek Funduszu;

(...)

42) wydatków pracodawcy na działalność socjalną, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych; kosztem uzyskania przychodów są jednak świadczenia urlopowe wypłacone zgodnie z przepisami o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych;

(...)

50) opłat sankcyjnych, które zgodnie z odrębnymi przepisami podlegają wpłacie do budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego;

51) kosztów utrzymania zakładowych obiektów socjalnych, w części pokrytej ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;

(...)

# USTAWA

## z dnia 15 lutego 1992 r.

### o podatku dochodowym od osób prawnych<sup>1</sup>

(j.t. Dz.U. z 2011 r. Nr 74, poz. 397, zm.: Dz.U. z 2008 r. Nr 209, poz. 1316; Dz.U. z 2009 r. Nr 157, poz. 1241; Dz.U. z 2010 r. Nr 226, poz. 1478; Dz.U. z 2011 r. Nr 102, poz. 585; Dz.U. z 2011 r. Nr 106, poz. 622; Dz.U. z 2011 r. Nr 134, poz. 781; Dz.U. z 2011 r. Nr 178, poz. 1059; Dz.U. z 2011 r. Nr 205, poz. 1202; Dz.U. z 2011 r. Nr 234, poz. 1389; Dz.U. z 2011 r. Nr 234, poz. 1391; Dz.U. z 2012 r. poz. 362)

(wyciąg)  
(...)

## Rozdział 2. Przychody

### Art. 12. [Przychody]

1. Przychodami, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4 oraz art. 14, są w szczególności:

- 1) otrzymane pieniądze, wartości pieniężne, w tym również różnice kursowe;
- 2) wartość otrzymanych nieodpłatnie lub częściowo odpłatnie rzeczy lub praw, a także wartość innych nieodpłatnych lub częściowo odpłatnych świadczeń, z wyjątkiem świadczeń związanych z używaniem środków trwałych otrzymanych przez samorządowe zakłady budżetowe w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych oraz spółki użyteczności publicznej z wyłącznym udziałem jednostek samorządu terytorialnego lub ich związków od Skarbu Państwa, jednostek samorządu terytorialnego lub ich związków w nieodpłatny zarząd lub używanie;
- 3) wartość, z zastrzeżeniem ust. 4 pkt 8, umorzonych lub przedawnionych:
  - a) zobowiązań, w tym z tytułu zaciągniętych pożyczek (kredytów), z wyjątkiem umorzonych pożyczek z Funduszu Pracy,
  - b) środków na rachunkach bankowych – w bankach;
- 4) wartość zwróconych wierzytelności, które uprzednio, zgodnie z art. 16 ust. 1 pkt 25 lub 43, zostały odpisane jako nieściągalne lub umorzone i zaliczone do kosztów uzyskania przychodów;
  - 4a) dla uczestników funduszy inwestycyjnych – otrzymane dochody funduszu, w przypadku gdy statut przewiduje wypłacanie tych dochodów bez odkupywania jednostek uczestnictwa albo wykupywania certyfikatów inwestycyjnych;
  - 4b) dla zarządców przedsiębiorstw państwowych – wynagrodzenia z tytułu realizacji umowy o zarządzanie, w tym prawo do udziału w zysku przedsiębiorstwa;

<sup>1</sup> Na podstawie art. 3 ustawy z dnia 19 lutego 2010 r. zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. Nr 57, poz. 352) podatnicy podatku dochodowego od osób prawnych, których rok podatkowy jest inny niż rok kalendarzowy i rozpoczął się przed 1 stycznia 2011 r., stosują do końca przyjętego przez siebie roku podatkowego przepisy w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2010 r.

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

4c) wartość zwróconych wierzytelności wynikających z umowy, o której mowa w art. 17f, zaliczonych uprzednio do kosztów uzyskania przychodów na podstawie art. 17h;

4d) wartość należności umorzonych, przedawnionych lub odpisanych jako nieściągalne w tej części, od której dokonane odpisy aktualizujące zostały uprzednio zaliczone do kosztów uzyskania przychodów;

4e) równowartość odpisów aktualizujących wartość należności, uprzednio zaliczonych do kosztów uzyskania przychodów, w przypadku ustania przyczyn, dla których dokonano tych odpisów;

4f) w przypadku obniżenia lub zwrotu podatku od towarów i usług lub zwrotu podatku akcyzowego zgodnie z odrębnymi przepisami – naliczony podatek od towarów i usług lub zwrócony podatek akcyzowy, w tej części, w której podatek uprzednio został zaliczony do kosztów uzyskania przychodów;

4g) kwota podatku od towarów i usług:

a) nieuwzględniona w wartości początkowej środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych, podlegających amortyzacji zgodnie z art. 16a-16m, lub

b) dotycząca innych rzeczy lub praw niebędących środkami trwałymi lub wartościami niematerialnymi i prawnymi, o których mowa w lit. a

– w tej części, w jakiej dokonano korekty powodującej zwiększenie podatku odliczonego zgodnie z art. 91 ustawy o podatku od towarów i usług;

5) u ubezpieczycieli – kwota stanowiąca równowartość zmniejszenia stanu rezerw techniczno-ubezpieczeniowych, utworzonych zgodnie z odrębnymi przepisami;

5a) równowartość rozwiązanych lub zmniejszonych rezerw, o których mowa w art. 16 ust. 1 pkt 27, zaliczonych uprzednio do kosztów uzyskania przychodów;

5b) środki zakładowego funduszu szkoleniowego, o którym mowa w art. 67 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), w części uznanej za koszt uzyskania przychodów:

a) niewykorzystane w roku podatkowym, w którym zostały wpłacone do tego funduszu, lub w ciągu roku podatkowego następującego po tym roku,

b) wykorzystane niezgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub przepisami ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców,

c) w przypadku likwidacji funduszu szkoleniowego;

5c) w centrach badawczo-rozwojowych, o których mowa w ustawie z dnia 30 maja 2008 r. o niektórych formach wspierania działalności innowacyjnej (Dz. U. Nr 116, poz. 730 oraz z 2010 r. Nr 75, poz. 473, Nr 96, poz. 620 i Nr 257, poz. 1726) – środki funduszu innowacyjności, o którym mowa w art. 21 tej ustawy:

a) niewykorzystane w roku podatkowym, w którym zostały przekazane do tego funduszu, lub w ciągu roku podatkowego następującego po tym roku,

b) wykorzystane niezgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 21 ust. 8 ustawy z dnia 30 maja 2008 r. o niektórych formach wspierania działalności innowacyjnej,

c) w przypadku utraty przez podatnika statusu centrum badawczo-rozwojowego;

6) w bankach – kwota stanowiąca równowartość:



## Akty prawne związane z ZFŚS

---

a) rezerwy na ryzyko ogólne, utworzonej zgodnie z ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz. U. z 2002 r. Nr 72, poz. 665, z późn. zm.), rozwiązanej lub wykorzystanej w inny sposób,

b) rozwiązanych lub zmniejszonych rezerw, o których mowa w art. 16 ust. 1 pkt 26, zaliczonych uprzednio do kosztów uzyskania przychodów, z zastrzeżeniem ust. 4 pkt 15 lit. b;

7) nominalna wartość udziałów (akcji) w spółce kapitałowej albo wkładów w spółdzielni objętych w zamian za wkład niepieniężny w innej postaci niż przedsiębiorstwo lub jego zorganizowana część; przepisy art. 14 ust. 1–3 stosuje się odpowiednio;

8) wynagrodzenie podatnika otrzymane w wyniku umorzenia udziałów (akcji) objętych w zamian za wkład niepieniężny w postaci przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części;

9) w spółce podlegającej podziałowi, jeżeli majątek przejmowany na skutek podziału, a przy podziale przez wydzielenie majątek przejmowany na skutek podziału lub majątek pozostający w spółce, nie stanowią zorganizowanej części przedsiębiorstwa – wartość rynkowa składników majątkowych przeniesionych na spółki przejmujące lub nowo zawiązane ustalona na dzień podziału lub wydzielenia; przepisy art. 14 ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio;

10) przychody osiągnięte w związku ze zwrotem lub otrzymaniem pożyczki (kredytu), jeżeli pożyczka (kredyt) była waloryzowana kursem waluty obcej, w przypadku gdy:

a) pożyczkodawca (kredytodawca) otrzymuje środki pieniężne stanowiące spłatę kapitału w wysokości wyższej od kwoty udzielonej pożyczki (kredytu) – w wysokości różnicy pomiędzy kwotą zwróconego kapitału a kwotą udzielonej pożyczki (kredytu),

b) pożyczkobiorca (kredytobiorca) zwraca tytułem spłaty pożyczki (kredytu) środki pieniężne stanowiące spłatę kapitału w wysokości niższej od kwoty otrzymanej pożyczki (kredytu) – w wysokości różnicy pomiędzy kwotą otrzymanej pożyczki (kredytu) a kwotą zwróconego kapitału.

(...)

4. Do przychodów nie zalicza się:

(...)

5) przychodów, które w rozumieniu przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych zwiększają ten fundusz;

(...)

## Rozdział 3. Koszty uzyskania przychodów

### Art. 16. [Wyłączenia]

1. Nie uważa się za koszty uzyskania przychodów:

(...)

9) odpisów i wpłat na różnego rodzaju fundusze tworzone przez podatnika; kosztem uzyskania przychodów są jednak:

a) podstawowe odpisy i wpłaty na te fundusze, jeżeli obowiązek lub możliwość ich tworzenia w ciężar kosztów określają odrębne ustawy,

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

b) odpisy i zwiększenia, które w rozumieniu przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych obciążają koszty działalności pracodawcy, jeżeli środki pieniężne stanowiące równowartość tych odpisów i zwiększeń zostały wpłacone na rachunek Funduszu,

c) (uchylona);

(...)

45) wydatków pracodawcy na działalność socjalną, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych; kosztem uzyskania przychodów są jednak świadczenia urlopowe wypłacone zgodnie z przepisami o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych;

(...)

USTAWA  
z dnia 11 marca 2004 r.  
**o podatku od towarów i usług**

(j.t. Dz.U. z 2011 r. Nr 177, poz. 1054, zm.: Dz.U. z 2011 r. Nr 64, poz. 332; Dz.U. z 2011 r. Nr 134, poz. 780)

(wyciąg)

**DZIAŁ I. Przepisy ogólne**

(...)

**Art. 2. [Definicje]**

Ilekoć w dalszych przepisach jest mowa o:

(...)

6) towarach – rozumie się przez to rzeczy oraz ich części, a także wszelkie postacie energii;

(...)

**DZIAŁ II. Zakres opodatkowania**  
**Rozdział 1. Przepisy ogólne**

**Art. 5. [Zakres opodatkowania]**

1. Opodatkowaniu podatkiem od towarów i usług, zwanym dalej „podatkiem”, podlegają:

- 1) odpłatna dostawa towarów i odpłatne świadczenie usług na terytorium kraju;
- 2) eksport towarów;
- 3) import towarów;
- 4) wewnątrzwspólnotowe nabycie towarów za wynagrodzeniem na terytorium kraju;
- 5) wewnątrzwspólnotowa dostawa towarów.

2. Czynności określone w ust. 1 podlegają opodatkowaniu niezależnie od tego, czy zostały wykonane z zachowaniem warunków oraz form określonych przepisami prawa.

3. Opodatkowaniu podatkiem podlegają również towary w przypadku, o którym mowa w art. 14. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

(...)

**Rozdział 2. Dostawa towarów i świadczenie usług**

**Art. 7. [Dostawa towarów]**

1. Przez dostawę towarów, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, rozumie się przeniesienie prawa do rozporządzania towarami jak właściciel, w tym również:

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

1) przeniesienie z nakazu organu władzy publicznej lub podmiotu działającego w imieniu takiego organu lub przeniesienie z mocy prawa prawa własności towarów w zamian za odszkodowanie;

2) wydanie towarów na podstawie umowy dzierżawy, najmu, leasingu lub innej umowy o podobnym charakterze zawartej na czas określony lub umowy sprzedaży na warunkach odroczonej płatności, jeżeli umowa przewiduje, że w następstwie normalnych zdarzeń przewidzianych tą umową lub z chwilą zapłaty ostatniej raty prawo własności zostanie przeniesione;

3) wydanie towarów na podstawie umowy komisji: między komitentem a komisantem, jak również wydanie towarów przez komisanta osobie trzeciej;

4) wydanie towarów komitentowi przez komisanta na podstawie umowy komisji, jeżeli komisant zobowiązany był do nabycia rzeczy na rachunek komitenta;

5) ustanowienie spółdzielczego lokatorskiego prawa do lokalu mieszkalnego, ustanowienie spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu oraz przekształcenie spółdzielczego lokatorskiego prawa do lokalu mieszkalnego na spółdzielcze własnościowe prawo do lokalu, a także ustanowienie na rzecz członka spółdzielni mieszkaniowej odrębnej własności lokalu mieszkalnego lub lokalu o innym przeznaczeniu oraz przeniesienie na rzecz członka spółdzielni własności lokalu lub własności domu jednorodzinnego;

6) oddanie gruntów w użytkowanie wieczyste;

7) zbycie praw, o których mowa w pkt 5 i 6.

2. Przez dostawę towarów, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, rozumie się również przekazanie nieodpłatnie przez podatnika towarów należących do jego przedsiębiorstwa, w szczególności:

1) przekazanie lub zużycie towarów na cele osobiste podatnika lub jego pracowników, w tym byłych pracowników, wspólników, udziałowców, akcjonariuszy, członków spółdzielni i ich domowników, członków organów stanowiących osób prawnych, członków stowarzyszenia,

2) wszelkie inne darowizny

– jeżeli podatnikowi przysługiwało, w całości lub w części, prawo do obniżenia kwoty podatku należnego o kwotę podatku naliczonego przy nabyciu tych towarów.

(...)

### **Art. 8. [Świadczenie usług]**

1. Przez świadczenie usług, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, rozumie się każde świadczenie na rzecz osoby fizycznej, osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej, które nie stanowi dostawy towarów w rozumieniu art. 7, w tym również:

1) przeniesienie praw do wartości niematerialnych i prawnych, bez względu na formę, w jakiej dokonano czynności prawnej;

2) zobowiązanie do powstrzymania się od dokonania czynności lub do tolerowania czynności lub sytuacji;

3) świadczenie usług zgodnie z nakazem organu władzy publicznej lub podmiotu działającego w jego imieniu lub nakazem wynikającym z mocy prawa.

2.<sup>1</sup> Za odpłatne świadczenie usług uznaje się również:

1) użycie towarów stanowiących część przedsiębiorstwa podatnika do celów innych niż działalność gospodarcza podatnika, w tym w szczególności do celów osobistych podatnika lub jego pracowników, w tym byłych pracowników, wspólników, udziałowców, akcjonariuszy, członków spółdzielni i ich domowników, członków organów stanowiących osób prawnych, członków stowarzyszenia, jeżeli podatnikowi przysługiwało, w całości lub w części, prawo do obniżenia kwoty podatku należnego o kwotę podatku naliczonego przy nabyciu tych towarów;

2) nieodpłatne świadczenie usług na cele osobiste podatnika lub jego pracowników, w tym byłych pracowników, wspólników, udziałowców, akcjonariuszy, członków spółdzielni i ich domowników, członków organów stanowiących osób prawnych, członków stowarzyszenia, oraz wszelkie inne nieodpłatne świadczenie usług do celów innych niż działalność gospodarcza podatnika.

2a. W przypadku gdy podatnik, działając we własnym imieniu, ale na rzecz osoby trzeciej, bierze udział w świadczeniu usług, przyjmuje się, że ten podatnik sam otrzymał i wyświadczył te usługi.

3. (uchylony).

4. (uchylony).

(...)

## DZIAŁ III. Podatnicy i płatnicy

### **Art. 15. [Podatnicy]**

1. Podatnikami są osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne, wykonujące samodzielnie działalność gospodarczą, o której mowa w ust. 2, bez względu na cel lub rezultat takiej działalności.

2. Działalność gospodarcza obejmuje wszelką działalność producentów, handlowców lub usługodawców, w tym podmiotów pozyskujących zasoby naturalne oraz rolników, a także działalność osób wykonujących wolne zawody, również wówczas, gdy czynność została wykonana jednorazowo w okolicznościach wskazujących na zamiar wykonywania czynności w sposób częstotliwy. Działalność gospodarcza obejmuje również czynności polegające na wykorzystywaniu towarów lub wartości niematerialnych i prawnych w sposób ciągły dla celów zarobkowych.

(...)

---

<sup>1</sup> Na podstawie art. 5 ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz ustawy o transporcie drogowym (Dz.U. Nr 247, poz. 1652; ost. zm.: Dz.U. z 2011 r. Nr 102, poz. 858) do 31 grudnia 2012 r. w przypadku wykorzystywania przez podatnika, na cele niezwiązane z prowadzeniem przedsiębiorstwa, samochodów osobowych oraz innych pojazdów samochodowych, przy nabyciu których kwotę podatku naliczonego stanowiło 50% lub 60% kwoty podatku:

1) określonej w fakturze lub

2) wynikającej z dokumentu celnego, z uwzględnieniem kwot wynikających z decyzji, o których mowa w art. 33 ust. 2 i 3 oraz art. 34 ustawy zmienianej w art. 1, lub

3) należnego z tytułu wewnątrzwspólnotowego nabycia towarów, lub

4) należnego od dostawy towarów, dla której podatnikiem jest nabywca

- nie więcej jednak niż odpowiednio 5000 zł lub 6000 zł, nie stosuje się art. 8 ust. 2.



# USTAWA

## z dnia 4 lutego 2011 r.

### o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3<sup>1</sup>

(Dz.U. z 2011 r. Nr 45, poz. 235, zm.: Dz.U. z 2011 r. Nr 131, poz. 764; Dz.U. z 2011 r. Nr 171, poz. 1016)

(wyciąg)

## Rozdział 1. Przepisy ogólne

### **Art. 1. [Zakres regulacji]**

Ustawa określa:

- 1) zasady organizowania i funkcjonowania opieki nad dziećmi w wieku do lat 3;
- 2) warunki świadczonych usług;
- 3) kwalifikacje osób sprawujących opiekę;
- 4) zasady finansowania opieki;
- 5) nadzór nad warunkami i jakością sprawowanej opieki.

### **Art. 2. [Organizacja i funkcje opieki]**

1. Opieka nad dziećmi w wieku do lat 3 może być organizowana w formie żłobka lub klubu dziecięcego, a także sprawowana przez dziennego opiekuna oraz nianię.

2. W ramach opieki realizowane są funkcje: opiekuńcza, wychowawcza oraz edukacyjna.

3. Opieka nad dzieckiem może być sprawowana do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko ukończy 3 rok życia lub w przypadku gdy niemożliwe lub utrudnione jest objęcie dziecka wychowaniem przedszkolnym – 4 rok życia.

4. W przypadku, gdy dziecko, które ukończyło 3 rok życia umieszczone jest w żłobku lub klubie dziecięcym albo jest objęte opieką sprawowaną przez dziennego opiekuna, rodzice tego dziecka, są zobowiązani do złożenia podmiotowi prowadzącemu opiekę oświadczenia o przeszkodach w objęciu dziecka wychowaniem przedszkolnym.

### **Art. 3. [Rodzice]**

Ilekrót w ustawie jest mowa o rodzicach rozumie się przez to także opiekunów prawnych oraz inne osoby, którym sąd powierzył sprawowanie opieki nad dzieckiem.

### **Art. 4. [Obowiązkowe badania sanitarno-epidemiologiczne]**

Osoby sprawujące, na podstawie ustawy, opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3 podlegają obowiązkowym badaniom sanitarno-epidemiologicznym zgodnie z ustawą

<sup>1</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawę z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, ustawę z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustawę z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane, ustawę z dnia 5 lipca 1996 r. o zawodach pielęgniarki i położnej, ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawę z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz ustawę z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym.

z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. Nr 234, poz. 1570, z 2009 r. Nr 76, poz. 641 oraz z 2010 r. Nr 107, poz. 679 i Nr 257, poz. 1723).

### **Art. 5. [Kompetencje ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego]**

Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego:

- 1) monitoruje proces realizacji ustawy;
- 2) upowszechnia informacje o formach opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3;
- 3) inspiruje badania, ekspertyzy i analizy dotyczące systemu opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3;
- 4) prowadzi pilotażowe programy dotyczące wczesnej edukacji dziecka, ewaluacji jakości opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3 i systemu nadzoru nad różnymi formami opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3.

### **Art. 6. [Sprawozdanie z realizacji ustawy]**

Rada Ministrów składa corocznie Sejmowi i Senatowi, w terminie do dnia 30 września, sprawozdanie z realizacji ustawy.

## Rozdział 2. Żłobek i klub dziecięcy

### **Art. 7. [Opieka w żłobku i klubie dziecięcym]**

1. Opieka w żłobku jest sprawowana nad dziećmi w wieku od ukończenia 20 tygodnia życia.
2. Opieka w klubie dziecięcym jest sprawowana nad dziećmi w wieku od ukończenia 1 roku życia.

### **Art. 8. [Podmioty uprawnione do tworzenia i prowadzenia żłobków i klubów dziecięcych]**

1. Żłobki i kluby dziecięce mogą tworzyć i prowadzić:
  - 1) gminy;
  - 2) osoby fizyczne;
  - 3) osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej.
2. Gmina tworzy żłobki i kluby dziecięce w formie gminnych jednostek budżetowych.
3. Żłobkiem lub klubem dziecięcym jest każda jednostka organizacyjna, która niezależnie od jej nazwy wykonuje zadania określone w art. 10.

### **Art. 9. [Łączenie żłobków lub klubów dziecięcych w zespoły]**

1. Podmioty, o których mowa w art. 8 ust. 1, prowadzące żłobki lub kluby dziecięce mogą dla celów organizacyjnych połączyć je w zespół i określić zasady działania zespołu. Połączenie nie narusza odrębności żłobków lub klubów dziecięcych w zakresie wpisu do rejestru. Przepisy art. 11 stosuje się odpowiednio.
2. Dyrektor zespołu jest dyrektorem żłobka lub osobą kierującą klubem dziecięcym.
3. Dyrektorem zespołu żłobków lub klubów dziecięcych może być osoba, która posiada co najmniej roczne doświadczenie w kierowaniu żłobkiem lub klubem dziecięcym.
4. Gmina tworzy zespoły żłobków lub klubów dziecięcych w formie gminnych jednostek budżetowych.



### **Art. 10. [Zadania żłobka i klubu dziecięcego]**

Do zadań żłobka i klubu dziecięcego należy w szczególności:

- 1) zapewnienie dziecku opieki w warunkach bytowych zbliżonych do warunków domowych;
- 2) zagwarantowanie dziecku właściwej opieki pielęgnacyjnej oraz edukacyjnej, przez prowadzenie zajęć zabawowych z elementami edukacji, z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb dziecka;
- 3) prowadzenie zajęć opiekuńczo-wychowawczych i edukacyjnych, uwzględniających rozwój psychomotoryczny dziecka, właściwych do wieku dziecka.

### **Art. 11. [Statut żłobka lub klubu dziecięcego]**

1. Żłobek i klub dziecięcy działa na podstawie statutu.
2. Podmiot, który utworzył żłobek lub klub dziecięcy, ustala statut żłobka lub klubu dziecięcego, określając w szczególności:
  - 1) nazwę i miejsce jego prowadzenia;
  - 2) cele i zadania oraz sposób ich realizacji, z uwzględnieniem wspomagania indywidualnego rozwoju dziecka oraz wspomagania rodziny w wychowaniu dziecka, a w przypadku dzieci niepełnosprawnych – ze szczególnym uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności;
  - 3) warunki przyjmowania dzieci;
  - 4) zasady ustalania opłat za pobyt i wyżywienie w przypadku nieobecności dziecka w żłobku lub klubie dziecięcym.

### **Art. 12. [Godziny pracy żłobka lub klubu dziecięcego]**

1. Godziny pracy żłobka lub klubu dziecięcego ustala się w regulaminie organizacyjnym, o którym mowa w art. 21, biorąc pod uwagę opinie rodziców.
2. W żłobku zapewnia się opiekę nad dzieckiem w wymiarze do 10 godzin dziennie względem każdego dziecka.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach wymiar opieki w żłobku może być, na wniosek rodzica dziecka, wydłużony, za dodatkową opłatą.
4. W klubie dziecięcym zapewnia się opiekę nad dzieckiem w wymiarze do 5 godzin dziennie względem każdego dziecka.

### **Art. 13. [Dyrektor żłobka]**

1. Pracą żłobka kieruje dyrektor.
2. Dyrektorem żłobka może być osoba, która posiada:
  - 1) wykształcenie wyższe i co najmniej 3 lata doświadczenia w pracy z dziećmi albo;
  - 2) co najmniej wykształcenie średnie oraz 5 lat doświadczenia w pracy z dziećmi.

### **Art. 14. [Osoba kierująca pracą klubu dziecięcego]**

Osobą kierującą pracą klubu dziecięcego może być osoba posiadająca kwalifikacje, o których mowa w art. 16.

### **Art. 15. [Personel zatrudniony w żłobku lub klubie dziecięcym]**

1. Skład personelu zatrudnionego w żłobku lub klubie dziecięcym jest dostosowany do liczby dzieci uczęszczających do żłobka lub klubu dziecięcego.
2. Jeden opiekun może sprawować opiekę:
  - 1) w żłobku – nad maksymalnie ośmiorgiem dzieci, a w przypadku gdy w grupie znajduje się dziecko niepełnosprawne, dziecko wymagające szczególnej opieki lub

dziecko, które nie ukończyło pierwszego roku życia maksymalnie nad pięciorgiem dzieci;

2) w klubie dziecięcym – nad maksymalnie ośmiorgiem dzieci, a w przypadku gdy w grupie znajduje się dziecko niepełnosprawne lub dziecko wymagające szczególnej opieki maksymalnie nad pięciorgiem dzieci.

3. W żłobku, do którego uczęszcza więcej niż dwadzieścioro dzieci, zatrudnia się przy najmniej jedną pielęgniarkę lub położną.

### **Art. 16. [Opiekun w żłobku lub klubie dziecięcym]**

1. Opiekunem w żłobku lub klubie dziecięcym może być osoba posiadająca kwalifikacje: pielęgniarki, położnej, opiekunki dziecięcej, nauczyciela wychowania przedszkolnego, nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej lub pedagoga opiekuńczo-wychowawczego.

2. Opiekunem w żłobku lub klubie dziecięcym może być także osoba, która posiada co najmniej wykształcenie średnie oraz:

1) co najmniej dwuletnie doświadczenie w pracy z dziećmi w wieku do lat 3 lub

2) przed zatrudnieniem jako opiekun w żłobku lub w klubie dziecięcym odbyła 280-godzinne szkolenie, z czego co najmniej 80 godzin w formie zajęć praktycznych, polegających na sprawowaniu opieki nad dzieckiem pod kierunkiem opiekuna, o którym mowa w ust. 1.

3. Jeżeli osoba, o której mowa w ust. 2 pkt 1, nie pracowała z dziećmi w wieku do lat 3 przez okres co najmniej 6 miesięcy bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia jako opiekun, zobowiązana jest w ciągu 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na stanowisku opiekuna odbyć 80-godzinne szkolenie w celu uaktualnienia i uzupełnienia wiedzy oraz umiejętności.

### **Art. 17. [Korzystanie z pomocy wolontariuszy]**

1. Przy zapewnianiu opieki nad dziećmi przebywającymi w żłobku lub klubie dziecięcym można korzystać z pomocy wolontariuszy.

2. Wolontariusz, przed rozpoczęciem świadczenia pracy w żłobku lub klubie dziecięcym, zobowiązany jest odbyć 40-godzinne szkolenie.

3. W przypadku gdy wolontariusz posiada kwalifikacje, o których mowa w art. 16, przepisów ust. 2 nie stosuje się.

### **Art. 18. [Wymagania dotyczące kierownictwa i personelu w żłobku lub klubie dziecięcym]**

Dyrektorem żłobka, osobą kierującą pracą klubu dziecięcego oraz osobą, o której mowa w art. 8 ust. 1 pkt 2, opiekunem, pielęgniarką, położną oraz wolontariuszem w żłobku lub klubie dziecięcym może być osoba, która:

1) daje rękojmię należytego sprawowania opieki nad dziećmi;

2) nie jest i nie była pozbawiona władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie została jej zawieszona ani ograniczona;

3) wypełnia obowiązek alimentacyjny, w przypadku gdy taki obowiązek został nałożony na podstawie tytułu wykonawczego pochodzącego lub zatwierdzonego przez sąd;

4) nie została skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne.

### **Art. 19. [Współpraca z rodzicami]**

Opiekun prowadzący zajęcia w żłobku lub klubie dziecięcym współpracuje z rodzicami dzieci uczęszczających na zajęcia, w szczególności przez prowadzenie konsultacji i udzielanie porad rodzicom w zakresie pracy z dziećmi.

### **Art. 20. [Uczestnictwo rodziców w zajęciach]**

W zajęciach prowadzonych w klubie dziecięcym mogą uczestniczyć rodzice dzieci uczęszczających do klubu dziecięcego.

### **Art. 21. [Regulamin organizacyjny żłobka lub klubu dziecięcego]**

1. Organizację wewnętrzną żłobka lub klubu dziecięcego określa regulamin organizacyjny nadawany przez dyrektora żłobka lub osobę kierującą pracą klubu dziecięcego.

2. Za realizację regulaminu odpowiada dyrektor żłobka lub osoba kierująca pracą klubu dziecięcego.

### **Art. 22. [Wyżywienie]**

W żłobku zapewnia się wyżywienie przebywającym w nim dzieciom.

### **Art. 23. [Opłaty za pobyt oraz wyżywienie dzieci w żłobku lub klubie dziecięcym]**

Rodzice są zobowiązani do ponoszenia opłat za pobyt oraz wyżywienie dzieci w żłobku lub klubie dziecięcym.

### **Art. 24. [Wymagania dotyczące lokalu]**

1. Lokal, w którym tworzony i prowadzony jest:

1) żłobek – posiada co najmniej dwa pomieszczenia, w tym jedno przystosowane do odpoczynku dzieci;

2) klub dziecięcy – posiada co najmniej jedno pomieszczenie.

2. W żłobku i klubie dziecięcym zapewnia się dzieciom możliwość higienicznego spożywania posiłków.

3. W klubie dziecięcym zapewnia się miejsce na odpoczynek dla dzieci.

### **Art. 25. [Delegacja]**

Minister właściwy do spraw rodziny określi, w drodze rozporządzenia, wymagania lokalowe i sanitarne dotyczące żłobków i klubów dziecięcych, uwzględniając konieczność zapewnienia odpowiedniej jakości sprawowanej opieki nad dziećmi i warunków ochrony przeciwpożarowej oraz liczbę dzieci, nad którymi sprawowana jest opieka.

## Rozdział 3. Rejestr żłobków i klubów dziecięcych

### **Art. 26. [Obowiązek rejestracji]**

Prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447 i Nr 239, poz. 1593) i wymaga wpisu do rejestru żłobków i klubów dziecięcych, zwanego dalej „rejestrem”.

### **Art. 27. [Rejestr]**

1. Rejestr prowadzi wójt, burmistrz lub prezydent miasta właściwy ze względu na miejsce prowadzenia żłobka lub klubu dziecięcego.

2. Rejestr jest jawny i podlega publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej gminy prowadzącej rejestr.

3. Rejestr zawiera:

1) nazwę lub imię i nazwisko oraz siedzibę lub adres podmiotu prowadzącego żłobek lub klub dziecięcy;

- 2) numer NIP i REGON podmiotu prowadzącego żłobek lub klub dziecięcy;
- 3) miejsce prowadzenia żłobka lub klubu dziecięcego.

### **Art. 28. [Wniosek o wpis do rejestru]**

1. Wójt, burmistrz lub prezydent miasta dokonuje wpisu do rejestru na podstawie pisemnego wniosku o wpis do rejestru, złożonego przez podmiot zamierzający prowadzić żłobek lub klub dziecięcy. Do wniosku dołącza się:

- 1) w przypadku osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej wyciąg z rejestru publicznego potwierdzający status podmiotu;
- 2) oświadczenie o numerze identyfikacji podatkowej NIP, i numerze identyfikacyjnym REGON, o ile wnioskodawcy ten numer nadano;
- 3) oświadczenie o spełnianiu warunków lokalowych;
- 4) w przypadku osoby fizycznej oświadczenie o niekaralności za przestępstwo popełnione umyślnie.

2. Podmiot jest zobowiązany do przedstawienia do wglądu:

- 1) dokumentu stwierdzającego tytuł prawny do lokalu, w którym ma być prowadzona opieka;
  - 2) w przypadku osoby fizycznej dowód osobisty lub inny dokument potwierdzający tożsamość.
3. Wraz z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, podmiot przedstawia do wglądu dowód dokonania opłaty, o której mowa w art. 33, lub składa jego kopię.

### **Art. 29. [Wizytacja lokalu]**

Przed dokonaniem wpisu do rejestru wójt, burmistrz lub prezydent miasta dokonuje wizytacji lokalu w celu ustalenia czy zapewnione są bezpieczne i higieniczne warunki wychowania i opieki nad dziećmi.

### **Art. 30. [Zaświadczenie o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru]**

1. Wójt, burmistrz lub prezydent miasta wydaje zaświadczenie o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru.
2. Zaświadczenie zawiera następujące dane:
  - 1) nazwę organu, który dokonał wpisu do rejestru;
  - 2) datę i numer wpisu do rejestru;
  - 3) formę organizacyjną opieki oraz jej nazwę;
  - 4) nazwę lub imię i nazwisko podmiotu prowadzącego żłobek lub klub dziecięcy;
  - 5) miejsce prowadzenia żłobka lub klubu dziecięcego.

### **Art. 31. [Odmowa wpisu do rejestru]**

Wójt, burmistrz lub prezydent miasta odmawia wpisu do rejestru, w przypadku gdy:

- 1) podmiot nie spełnia warunków wymaganych do utworzenia i prowadzenia żłobka lub klubu dziecięcego;
- 2) wydano prawomocne orzeczenie zakazujące przedsiębiorcy wykonywania działalności gospodarczej objętej wpisem.

### **Art. 32. [Wykreślenie z rejestru]**

Wykreślenie z rejestru następuje w przypadku:

- 1) złożenia przez podmiot wpisany do rejestru wniosku o wykreślenie;

2) nieusunięcia przez podmiot, w wyznaczonym terminie, nieprawidłowości w zakresie prowadzenia żłobka lub klubu dziecięcego;

3) przekazania we wniosku oraz dołączonych do niego dokumentach, o których mowa w art. 28, informacji niezgodnych ze stanem faktycznym.

### **Art. 33. [Opłata za wpis do rejestru]**

1. Wpis do rejestru podlega opłacie, która stanowi dochód własny gminy.

2. Wysokość opłaty ustala rada gminy w drodze uchwały.

3. Wysokość opłaty nie może być wyższa niż 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego zgodnie z przepisami o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

4. Zmiany w rejestrze oraz wykreślenie z rejestru są zwolnione z opłaty.

5. Gmina jest zwolniona z opłaty za wpis do rejestru.

### **Art. 34. [Decyzja o odmowie i wykreśleniu wpisu]**

Odmowa wpisu do rejestru oraz wykreślenie z rejestru następują w drodze decyzji administracyjnej.

### **Art. 35. [Obowiązek informowania o zmianach danych]**

1. Podmiot wpisany do rejestru jest zobowiązany do informowania organu prowadzącego rejestr o wszelkich zmianach danych wskazanych we wniosku lub dokumentach, o których mowa w art. 28, w terminie 14 dni od zaistnienia zmian.

2. Po otrzymaniu informacji, o której mowa w ust. 1, organ prowadzący rejestr dokonuje zmian w rejestrze oraz wydaje podmiotowi wpisanemu do rejestru zaświadczenie, o którym mowa w art. 30, uwzględniające te zmiany.

(...)

## Rozdział 7. Nadzór nad żłobkami, klubami dziecięcymi oraz dziennymi opiekunami

### **Art. 54. [Nadzór nad żłobkiem, klubem dziecięcym oraz dziennym opiekunem w zakresie warunków i jakości świadczonej opieki]**

Wójt, burmistrz lub prezydent miasta właściwy ze względu na miejsce prowadzenia żłobka lub klubu dziecięcego albo miejsce sprawowania opieki przez dziennego opiekuna, sprawuje nadzór nad żłobkiem, klubem dziecięcym oraz dziennym opiekunem w zakresie warunków i jakości świadczonej opieki.

### **Art. 55. [Plan nadzoru]**

1. Nadzór sprawowany jest na podstawie planu nadzoru przyjętego przez radę gminy w drodze uchwały.

2. W przypadku powzięcia informacji o nieprawidłowościach w organizacji i funkcjonowaniu żłobka, klubu dziecięcego lub sprawowanej opieki przez dziennego opiekuna, wójt, burmistrz lub prezydent miasta prowadzi czynności nadzorcze także poza planem nadzoru, o którym mowa w ust. 1.

### **Art. 56. [Czynności nadzorcze]**

1. Czynności nadzorczych dokonują osoby upoważnione przez wójta, burmistrza lub prezydenta miasta, zwane dalej „osobami upoważnionymi”.

2. Osoby upoważnione są uprawnione w szczególności do:

- 1) wstępu na teren nieruchomości, obiektu, lokalu lub ich części w dniach i godzinach, w których działalność jest wykonywana lub powinna być wykonywana;
- 2) żądania ustnych lub pisemnych wyjaśnień, okazania dokumentów lub innych nośników informacji oraz udostępnienia danych mających związek z przedmiotem nadzoru;
- 3) dostępu do dokumentacji pracowniczej osób zatrudnionych w nadzorowanych żłobkach lub klubach dziecięcych.

### **Art. 57. [Prowadzenie nadzoru, wykreślenie z rejestru, rozwiązanie umowy]**

1. W przypadku stwierdzenia, że podmiot prowadzący żłobek lub klub dziecięcy albo dzienny opiekun nie spełnia standardów dotyczących sprawowanej opieki, organ sprawujący nadzór zobowiązuje go do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w wyznaczonym terminie.

2. Podmiot prowadzący żłobek lub klub dziecięcy albo dzienny opiekun ma prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń organu sprawującego nadzór, w terminie 7 dni od dnia otrzymania informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach.

3. W razie nieuwzględnienia zastrzeżeń, w całości lub w części, organ sprawujący nadzór sporządza stanowisko na piśmie i przekazuje je podmiotowi prowadzącemu żłobek lub klub dziecięcy albo dziennemu opiekunowi.

4. W celu zbadania, czy i w jakim zakresie są realizowane zalecenia pokontrolne organ sprawujący nadzór może prowadzić czynności sprawdzające.

5. W przypadku nieusunięcia w wyznaczonym terminie nieprawidłowości, wójt, burmistrz lub prezydent miasta wykreśla z rejestru żłobek lub klub dziecięcy albo rozwiązuje umowę z dziennym opiekunem bez zachowania okresu wypowiedzenia.

(...)

## Rozdział 11. Przepis końcowy

### **Art. 79. [Wejście w życie]**

Ustawa wchodzi w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem:

- 1) art. 6, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2013 r.;
- 2) art. 50–53 i 70–73, które wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia;
- 3) art. 62 i 63, które wchodzi w życie z dniem ogłoszenia;
- 4) art. 64 ust. 2, który wchodzi w życie po upływie 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

(...)

## Podstawy prawne

- Ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 291, poz. 1707)
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 232, poz. 1378)
- Ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887)
- Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 244, poz. 1454)
- Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 230, poz. 1371)
- Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 205, poz. 1203)
- Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 291, poz. 1706)
- Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (t.j. Dz.U. z 2005 r. Nr 8, poz. 60; ost. zm. Dz.U. z 2012 r. Nr 362)
- Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 361; ost. zm. Dz.U. z 2012 r. poz. 362)
- Ustawa z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (t.j. Dz.U. z 2011 r. Nr 74, poz. 397; ost. zm. Dz.U. z 2012 r. poz. 362)
- Ustawa budżetowa na rok 2012 (Dz.U. z 15 marca 2012 r. poz. 273)
- Ustawa z 18 kwietnia 2002 r. o stanie kłęski żywiolowej (Dz.U. Nr 62, poz. 558; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 222, poz. 1323)
- Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 209, poz. 1243)
- Ustawa z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. Nr 45, poz. 235; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 171, poz. 1016)
- Ustawa z 12 czerwca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887)
- Ustawa z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. Nr 237, poz. 1656; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 171, poz. 1016)
- Ustawa z 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (Dz.U. Nr 234, poz. 1385)
- Ustawa z 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 237, poz. 1654)
- Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 93; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 230, poz. 1370)
- Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (t.j. Dz.U. z 2002 r. Nr 72, poz. 665; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 232, poz. 1378)
- Ustawa z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. Nr 79, poz. 523; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 291, poz. 1707)
- Ustawa z 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (t.j. Dz.U. z 2010 r. Nr 46, poz. 275; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 230, poz. 1370)
- Ustawa z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (t.j. Dz.U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 232, poz. 1378)
- Ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. Nr 157, poz. 1240; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 240, poz. 1429)
- Ustawa z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 572)

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

- Rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. Nr 60, poz. 278; ost. zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 53, poz. 472)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz. 43; ost. zm. Dz.U. z 1998 r. Nr 162, poz. 1118)
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 7 marca 2012 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2012 (Dz.U. Nr 446)
- Rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 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)
- Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106; ost. zm. Dz.U. z 2012 r. Nr 31, poz. 167)
- Rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z 25 marca 2011 r. w sprawie wymagań sanitarnych i lokalowych dotyczących żłobków i klubów dziecięcych (Dz.U. Nr 69, poz. 367)
- Rozporządzenie ministra obrony narodowej z 24 czerwca 2009 r. w sprawie funduszu socjalnego dla emerytów i rencistów wojskowych oraz przekazywania środków funduszu socjalnego między wojskowymi organami emerytalnymi (Dz.U. Nr 107, poz. 890)
- Rozporządzenie ministra edukacji narodowej z 21 stycznia 1997 r. w sprawie warunków, jakie muszą spełniać organizatorzy wypoczynku dla dzieci i młodzieży szkolnej, a także zasad jego organizowania i nadzorowania (Dz.U. Nr 12, poz. 67; ost. zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 218 poz. 1696)
- Rozporządzenie ministra edukacji narodowej z 21 stycznia 1997 r. w sprawie warunków, jakie muszą spełniać organizatorzy wypoczynku dla dzieci i młodzieży szkolnej, a także zasad jego organizowania i nadzorowania (Dz.U. Nr 12, poz. 67; ost. zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 218, poz. 1696)
- Rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 22 marca 1995 r. w sprawie sposobu tworzenia i gromadzenia środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej więziennictwa, niebędących funkcjonariuszami Służby Więziennej, oraz wysokości odpisu na ten fundusz (Dz.U. Nr 37, poz. 182)
- Rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 31 sierpnia 2006 r. w sprawie funduszu socjalnego emerytów i rencistów Służby Więziennej oraz członków ich rodzin (Dz.U. Nr 165, poz. 1177; ost. zm. Dz.U. z 2008 r. Nr 96, poz. 615)
- Rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 18 stycznia 2011 r. w sprawie trybu i warunków przyznawania świadczeń socjalnych dla funkcjonariuszy Służby Więziennej oraz członków ich rodzin (Dz.U. Nr 20, poz. 107)
- Rozporządzenie ministra sprawiedliwości z 22 marca 1995 r. w sprawie sposobu tworzenia i gromadzenia środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej więziennictwa, niebędących funkcjonariuszami Służby Więziennej, oraz wysokości odpisu na ten fundusz (Dz.U. Nr 37, poz. 182)
- Obwieszczenie Prezesa GUS z 18 lutego 2011 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2010 r. i w drugim półroczu 2010 r. (M.P. Nr 15, poz. 156)



# Literatura

- Niedziński T., *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych*, Krótkie komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2011
- Martuszewicz A., Piecyk K., *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, Komentarz, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2011
- Cибorski P., Cieślak M., *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych od A do Z w 2010*, Wydawnictwo HR Services, Warszawa 2010
- Motowilczuk I., *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w pytaniach i odpowiedziach*, Poradnik Rachunkowości Budżetowej Nr 5 z 2012 r.
- Sobczak M., praca zbiorowa, *ZFŚS – obowiązki pracodawcy i świadczenia dla pracowników*, e-Poradnik Gazety Prawnej 2012 r.
- Greła M., *Czy obciążać pracowników kosztami organizowanych dla nich imprez*, „Dziennik Gazeta Prawna” Nr 84 z 30.04.2012 r.
- Dorota Twardo, *ZFŚS w pytaniach i odpowiedziach*, „Biblioteka Gazety Prawnej” Warszawa 2012 r.
- Kowalski T., Ziółkowski G., *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – regulaminy, procedury, opodatkowanie świadczeń*, Biblioteka Księgowego Nr 5 z 2011 r.
- Sobczak M., *Plan roczny usprawnia administrowanie funduszem*, „Dziennik Gazeta Prawna” Nr 184/2011 z 22.09.2011 [dodatek: Tygodnik Kadrowy, str. 9]
- Sobczak M., *Średnioroczne zatrudnienie jest podstawą do naliczenia odpisu*, „Dziennik Gazeta Prawna” Nr 53/2011 z 17.03.2011 [dodatek: Tygodnik Kadrowy, str. 10]
- Sobczak M., *Pracodawca może na bieżąco monitorować zakładowy fundusz świadczeń socjalnych*, „Dziennik Gazeta Prawna” nr 184/2011 z 22.09.2011 [dodatek: Tygodnik Kadrowy, str. 9]
- Sobczak M., *Zorganizowanie żłobka lub klubu dziecięcego może zwiększyć fundusz*, „Dziennik Gazeta Prawna” nr 48/2011 z 10.03.2011 [dodatek: Tygodnik Kadrowy, str. 10]
- Sobczak M., *Na koniec roku pracodawca musi zweryfikować wyliczenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych*, „Dziennik Gazeta Prawna” nr 247/2011 z 22.12.2011 [dodatek: Kadry i płace, str. 10]
- Sobczak M., *Termin przekazania świadczeń urlopowych mija 31 sierpnia*, „Dziennik Gazeta Prawna” nr 156/2010 z 12.08.2010 [dodatek: Tygodnik Prawa Pracy i Ubezpieczeń, str. 3]
- ZFŚS w 2012 r., Dodatek nr 12 do Biuletynu Informacyjnego dla Służb Ekonomiczno - Finansowych nr 9 (764) z 20.03.2012
- Łukaszewska A., *Działalność socjalna pracodawcy*, Serwis Prawno-Pracowniczy 37/2011 z 13.09.2011, str. 5
- Stefaniak J., *Obowiązki pracodawcy*, „Dziennik Gazeta Prawna” nr 13/2011 z 20.01.2011 [dodatek: Tygodnik Kadrowy, str. 9]
- Stefaniak J., *Czy można w trakcie roku korygować odpisy na ZFŚS*, „Dziennik Gazeta Prawna” nr 191/2010 z 30.09.2010 [dodatek: Tygodnik Prawa Pracy i Ubezpieczeń, str. 12]
- Drążkiewicz M., *ZFŚS 2009 – dokumentacja i ewidencja*, Poradnik Rachunkowości Budżetowej Nr 5 z 2009 r.
- Elmerych T., *Źródła finansowania zakładowych obiektów socjalnych*, Sł.Pracow. 1994/10/11, źródło: Lex
- Stefaniak J., *Odpowiedzi na pytania dotyczące zakładowej działalności socjalnej*, Sł.Pracow. 2001/10/24, Źródło: Lex.
- *Wysokość odpisu na ZFŚS*, S.Podat. 2007/5/24, Źródło: LEX
- *Zaliczenie do kosztów uzyskania przychodów wpłat na ZFŚS, dokonanych po ustawowym terminie*. Źródło: www.mofnet.gov.pl i LEX

## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych z komentarzem

- Stefaniak J., *Odpowiedzi na pytania dotyczące działalności socjalnej pracodawców*, cz. I., Sł. Pracow. 2001/3/21, źródło: LEX
- Stefaniak J., *Fundusz socjalny przed nowym sezonem*, źródło: LEX
- Stefaniak J., *Odpowiedzi na pytania dotyczące działalności socjalnej pracodawców*, cz. II, źródło: LEX
- Stefaniak J., *Zakładowa działalność socjalna w praktyce - pytania i odpowiedzi*, źródło: LEX
- [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)
- [www.bip.gov.pl](http://www.bip.gov.pl)





## ■ Magdalena Sobczak

specjalista z zakresu prawa pracy, tematyki związanej z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych i zagadnień dotyczących jednostek sektora finansów publicznych. Autorka artykułów z tej dziedziny, a także z rachunkowości budżetowej i podatków. Redaktor prowadzący serwis internetowy dla księgowych.

**Komentarz** do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych to opracowanie zawierające informację o prawnych, podatkowych i praktycznych zasadach tworzenia oraz gospodarowania ZFŚS w podmiotach gospodarczych i jednostkach sektora finansów publicznych (ze szczególnym uwzględnieniem jednostek oświatowych). Komentarz jest poparty licznymi praktycznymi przykładami i wzorami. Zawiera jednolity tekst ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych ogłoszony w Dz.U. z 28 maja 2012 r. pod poz. 592. Ponadto uzupełniony jest także innymi aktami prawnymi związanymi z tą tematyką.

### **Książka skierowana do:**

- pracodawców,
- pracowników służb kadrowo-płacowych,
- finansowych i socjalnych,
- związków zawodowych,
- socjalnych reprezentantów pracowników,
- przedstawicieli firm zajmujących się kadrową obsługą firm.



9 788363 360887