

1. ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

1.1. Ważne definicje ustawowe dotyczące zfsś

Ustawa o zfsś zawiera m.in. definicje pojęć, które są stosowane na jej potrzeby. Bez bliższego poznania pojęć związanych z funkcjonowaniem zfsś trudno o prawidłową gospodarkę jego środkami.

Jednym z najważniejszych pojęć jest **działalność socjalna**. 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, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w 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.

Definicja działalności socjalnej umożliwia również finansowanie z zfsś wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej czy sportowo-rekreacyjnej, które mają miejsce poza granicami kraju. Jest to skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 28 marca 2007 r. (K 40/04, Dz.U. z 2007 r. Nr 69, poz. 467), w którym TK uznał, że *trafny jest pogląd, że wprowadzenie zakwestionowanego, dodatkowego warunku korzystania z ulgowych świadczeń, którym jest miejsce ich świadczenia (Polska), byłoby naruszeniem zasady równości, gdyby dotyczyło niektórych grup uprawnionych. Niepodobna jednak akceptować płynącej stąd jakoby konkluzji, że wprowadzenie tego dodatkowego kryterium wobec wszystkich uprawnionych nie narusza zasady równości. Cechą relewantną rozpatrywanej sprawy jest bowiem „uprawniony w rozumieniu ustawy”, a więc mający określone cechy kwalifikujące go ex lege jako beneficjenta ulgowych świadczeń. A zatem dodatkowe kryterium skutkuje tym, że z grona osób należących do tej samej grupy charakteryzujących się tą samą cechą relewantną część z nich ma prawo do korzystania z ulg, a część z nich prawa tego jest pozbawiona wyłącznie z tego powodu, że urlop spędza poza granicami Polski. To zaś wprowadza nierówność w obrębie grupy „uprawnionych w rozumieniu ustawy”. Trybunał zwraca uwagę, że w kwestii uprawnień do korzystania ze świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych sprawa równości nabiera szczególnego znaczenia. Każde bowiem odstępstwo od równego traktowania potencjalnych odbiorców tych świadczeń ze względu na charakter funduszu, w prostej linii prowadzi do naruszenia zasady sprawiedliwości społecznej.*

Przez pojęcie **zakładowe obiekty socjalne** rozumie się ośrodki wczasowe i kolonijne, domy wypoczynkowe, sanatoria, ogrody działkowe, obiekty sportowo-rekreacyjne, żłobki, kluby dziecięce i przedszkola oraz obiekty służące działalności kulturalnej. Do obiektów socjalnych nie zalicza się przykładowo stołówek zakładowych, które służą zaspokajaniu potrzeb bytowych, a nie socjalnych osób uprawnionych.

Osoby uprawnione do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych to pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z tego funduszu.

Katalog osób uprawnionych do korzystania ze środków zfsś jest szeroki, a szczególnego znaczenia nabierają możliwości jego rozszerzenia przez wprowadzenie odpowiednich zapisów do regulaminu zfsś.

Przykład

W regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w spółce z o.o. wprowadzono zapis, że ze środków tego funduszu mogą korzystać członkowie zarządu zatrudnieni nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale również na podstawie powołania czy umowy cywilnoprawnej (kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia). Taki zapis w regulaminie zfsś powoduje, że wymienione osoby są uprawnione do korzystania ze środków zfsś.

1.2. Ważne terminy przy tworzeniu i gospodarowaniu zfsś

Ustawa o zfsś przewiduje wiele terminów, których należy przestrzegać przy tworzeniu i gospodarowaniu zakładowym funduszem świadczeń socjalnych.

Kalendarium zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Data	Działania pracodawcy	Podstawa prawna
1 stycznia	Stan zatrudnienia z tego dnia decyduje o tworzeniu funduszu. Fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty tworzą zfsś na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Fundusz mogą tworzyć pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.	art. 3 ust. 1, ust. 1c i ust. 3 ustawy o zfsś
31 stycznia	Do tego dnia pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, jeśli nie są objęci układem zbiorowym i nie są zobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, przekazują załódze w sposób przyjęty w danym zakładzie informację o nie utworzeniu funduszu i niewypłaceniu świadczenia urlopowego.	art. 3 ust. 3a ustawy o zfsś
20 lutego	Do tego dnia Prezes GUS wydaje obwieszczenie o wysokości przeciętnego wynagrodzenia będącego podstawą odpisu na fundusz.	art. 5 ust. 7 ustawy o zfsś
31 maja	Ostateczny termin przekazania na rachunek funduszu pierwszej raty środków, wynoszącej co najmniej 75% odpisu podstawowego	art. 6 ust. 2 ustawy o zfsś
30 września	Ostateczny termin przekazania na rachunek funduszu drugiej raty środków (pozostałej części odpisu podstawowego i dobrowolnych zwiększeń)	art. 6 ust. 2 ustawy o zfsś

31 grudnia	Rozliczenie funduszu i ostateczna korekta odpisów na podstawie rzeczywistego przeciętnego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty	§ 1 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)
------------	--	---

1.3. Obowiązek tworzenia zfsś

Od 1 stycznia 2017 r. zmieniły się przepisy ustawy o zfsś określające wielkość zatrudnienia, którego osiągnięcie zobowiązuje pracodawców do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Obecnie do tworzenia zfsś zobowiązani są pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników według stanu na dzień 1 stycznia danego roku w przeliczeniu na pełne etaty. Z obowiązku tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zwolnieni są pracodawcy zatrudniający poniżej 50 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty).

Przykład

Pracodawca na 1 stycznia danego roku zatrudnia 47 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy i 4 pracowników na pół etatu. Zatrudnionych jest zatem 49 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Oznacza to, że pracodawca nie jest zobligowany do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – obowiązek taki dotyczy bowiem pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

Jednak pracodawcy, u których działają związki zawodowe, zatrudniający co najmniej 20 pracowników i mniej niż 50 pracowników, zobligowani są utworzyć zfsś, jeżeli zakładowa organizacja związkowa złoży wniosek w tej sprawie.



Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku od 20 do 49 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, muszą utworzyć zfsś na wniosek zakładowej organizacji związkowej.

Przykład

U pracodawcy z poprzedniego przykładu działa zakładowa organizacja związkowa. Związkowcy złożyli wniosek o utworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zatem pracodawca ma obowiązek utworzyć ten fundusz.

Nie zmieniły się natomiast zasady tworzenia zfśś przez pracodawców prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych. Nadal są oni zobowiązani do tworzenia zfśś bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Przykład

W jednostce budżetowej stan zatrudnienia wynosił 1 stycznia danego roku 6 pracowników zatrudnionych na pełny etat, 3 pracowników zatrudnionych na pół etatu i 2 pracowników zatrudnionych na ćwierć etatu. Razem daje to 8 etatów. Tak niskie zatrudnienie nie ma jednak wpływu na obowiązek tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przez tę jednostkę budżetową – taki pracodawca musi stworzyć fundusz bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Jeżeli rozpoczęcie działalności następuje w roku kalendarzowym w wyniku komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu lub jego części z równoczesnym przejęciem pracowników, pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty oraz jednostki sektora finansów publicznych obligatoryjnie tworzą zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Podsumowując, należy stwierdzić, że:

Obligatoryjnie zfśś tworzą pracodawcy:
■ zatrudniający co najmniej 50 pracowników według stanu na 1 stycznia danego roku kalendarzowego (w przeliczeniu na pełne etaty), ■ zatrudniający co najmniej 20 pracowników i poniżej 50 pracowników według stanu na 1 stycznia danego roku kalendarzowego (w przeliczeniu na pełne etaty), jeśli z wnioskiem w tej sprawie wystąpi zakładowa organizacja związkowa, ■ prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników, ■ którzy rozpoczęli działalność w roku kalendarzowym w wyniku komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu lub jego części z równoczesnym przejęciem pracowników.
Fakultatywnie zfśś tworzą pracodawcy:
■ zatrudniający mniej niż 50 pracowników według stanu na 1 stycznia danego roku kalendarzowego (w przeliczeniu na pełne etaty).

Przepisy przewidują pewien wyjątek od obowiązku tworzenia zfśś. Mianowicie pracodawcy rozpoczynający działalność w roku kalendarzowym, którzy są zobowiązani do utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, tworzą ten fundusz dopiero od następnego roku kalendarzowego. Odroczenie obowiązków socjalnych dotyczy tylko tych pracodawców, którzy rozpoczynają działalność po raz pierwszy.