

1. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

1.1. Ważne definicje ustawowe dotyczące zfsś

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych 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:

TK (...) 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 relevantną 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 relevantną 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 zfśś jest szeroki, a szczególnego znaczenia nabierają możliwości jego rozszerzenia przez wprowadzenie odpowiednich postanowień do regulaminu zfśś.

Przykład 1

W regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w spółce z o.o. wprowadzono postanowienie, 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). Takie postanowienie w regulaminie zfśś powoduje, że wymienione osoby są uprawnione do korzystania ze środków zfśś.

1.2. Ważne terminy przy tworzeniu i gospodarowaniu zfśś

Ustawa o zfśś 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 zfśś 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 zfśś

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 nietworzeniu funduszu i niewypłacaniu świadczenia urlopowego.	art. 3 ust. 3a 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

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 2

Pracodawca na 1 stycznia 2024 r. zatrudnia 40 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy i 4 pracowników na pół etatu. Zatrudnionych jest zatem 42 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. Pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy oraz nie ma obowiązku wydania regulaminu wynagradzania, więc informację w sprawie nietworzenia zfsś powinien przekazać pracownikom do 31 stycznia 2024 r., w sposób u niego przyjęty.

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

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

Przykład 3

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.

Inne zasady tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych obowiązują pracodawców prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych. Są oni zobowiązani do tworzenia zfśś bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Przykład 4

W jednostce budżetowej stan zatrudnienia wynosił 1 stycznia 2024 r.: 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 tworzyć 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.

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

WAŻNE! Pracodawca rozpoczynający w roku kalendarzowym działalność po raz pierwszy, zobowiązany do utworzenia zfśś, tworzy ten fundusz dopiero od następnego roku.
