

Rozdział 2

Tworzenie Funduszu

Art. 3. [Pracodawcy tworzący Fundusz]

1. Fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

1a. (uchylony)

1b. (uchylony)

1c. Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą Fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej.

2. Pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą Fundusz, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

3. Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty 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. 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. U pracodawców, o których mowa w ust. 3, zatrudniających co najmniej 50 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. 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.

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. 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)

Regulacje ustawy o zfsś w zasadzie odnoszą się do podmiotów posiadających zdolność do samodzielnego zatrudniania i zwalniania pracowników (np. do przedsiębiorstw państwowych, spółek handlowych, spółdzielni, fundacji itp.), które są wyodrębnione organizacyjnie, technicznie i finansowo.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych obowiązkowo muszą tworzyć pracodawcy:

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

Do grupy podmiotów ze sfery budżetowej należą:

- państwowe i samorządowe jednostki budżetowe, czyli jednostki organizacyjne sektora finansów publicznych, które nie posiadają osobowości prawnej, oraz
- jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego, które odpłatnie wykonują wyodrębnione zadania i pokrywają koszty swojej działalności z przychodów własnych, dotacji przedmiotowych z budżetu oraz z dotacji przedmiotowych lub dotacji celowych otrzymanych na dofinansowanie kosztów realizacji inwestycji samorządu terytorialnego.

Jeżeli osoba prawna składa się z kilku jednostek organizacyjnych posiadających zdolność do samodzielnego zatrudniania pracowników (np. wielozakładowe przedsiębior-

stwo państwowe), to każda z takich jednostek jest uznawana za odrębnego pracodawcę. Zatem dla każdej z nich ustala się odrębnie obowiązek tworzenia zfśś.

Ustalanie stanu zatrudnienia

Dla wyznaczenia liczebności pracowników w celu rozpoznania przez pracodawcę obowiązku tworzenia zfśś w danym roku istotne są:

- stan zatrudnienia na 1 stycznia danego roku oraz
- liczba pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy, czyli osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę (rodzaj umowy o pracę i wymiar etatu pozostają bez znaczenia).

W liczbie pracowników należy uwzględniać również osoby, które przebywają na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych oraz bezpłatnych. Pomija się natomiast chałupników oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowy agencyjnej, zlecenia, o dzieło, kontraktu menedżerskiego). W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niezbędne jest ich przeliczenie na pełny wymiar etatu.

Przykład

Firma, w której nie działa żaden związek zawodowy, 1 stycznia 2019 r. zatrudniała:

- na podstawie umowy o pracę 50 osób, w tym: 45 osób na pełny etat (w tym 1 pracownicę przebywającą na urlopie wychowawczym), 3 osoby na 1/2 etatu i 2 osoby na 1/4 etatu,
- 2 zleceniobiorców,
- 1 chałupnika.

Aby w opisanych okolicznościach ustalić, czy pracodawca miał obowiązek tworzenia zfśś, w pierwszej kolejności należy przeliczyć niepełne etaty na pełne, czyli:

$(3 \text{ osoby} \times 1/2 \text{ etatu}) + (2 \text{ osoby} \times 1/4 \text{ etatu}) = 2 \text{ etaty}$.

Po zsumowaniu etatów ($45 + 2 = 47$) okazało się, że firma nie ma obowiązku tworzenia zfśś w 2019 r.

Jeżeli w trakcie roku stan zatrudnienia ulegnie zmianie, tj.:

- zmniejszeniu do poziomu niepowodującego obowiązku utworzenia zfśś – już utworzony fundusz musi nadal funkcjonować (przynajmniej do końca danego roku),
- zwiększeniu do poziomu powodującego obowiązek utworzenia zfśś – pracodawca, który wcześniej nie musiał tworzyć zfśś w danym roku, nadal nie ma takiego obowiązku.

Pracodawcy uznaniowo tworzący zfśś

Pracodawcy prywatni zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą zasadniczo dobrowolnie tworzyć zfśś. Jeżeli zdecydują o nietworzeniu funduszu, mogą wypłacać świadczenie

urlopowe. Mają też prawo zrezygnować w danym roku zarówno z tworzenia zfśś, jak i wypłacania świadczenia urlopowego. Natomiast pracodawcy, u których stan zatrudnienia 1 stycznia danego roku wynosi co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, mogą być zobligowani do utworzenia zfśś, jeśli zawioskuje o to związek zawodowy.

Świadczenie urlopowe

Świadczenie urlopowe może być wypłacane wyłącznie ze środków obrotowych przez pracodawców spoza sektora finansów publicznych, zatrudniających mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty według stanu na 1 stycznia danego roku.

Tego rodzaju wsparcie przysługuje raz w roku pracownikowi (zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę), który korzysta w danym roku z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Sprawdzając, czy wymóg dotyczący długości urlopu został spełniony, należy uwzględnić także dni wolne od pracy, np. soboty wolne z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, niedziele i święta.

Przyznając świadczenie urlopowe, pracodawca powinien pamiętać o tym, iż:

- przysługuje ono raz w roku pracownikowi, który korzysta w danym roku z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych (niewykorzystane prawo do świadczenia nie przechodzi na następny rok),
- jego wypłata powinna nastąpić nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego trwającego co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych,
- w przypadku gdy w dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu przez pracownika nie jest znana nowa wysokość odpisu podstawowego na fundusz socjalny (np. gdy 14-dniowy urlop jest wykorzystywany w pierwszych dniach stycznia), pracodawca powinien wypłacić świadczenie urlopowe w wysokości, jaka obowiązywała w poprzednim roku, a następnie dokonać ewentualnego wyrównania,
- wysokość świadczenia należy obliczać proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, z uwzględnieniem, czy pracownik wykonuje pracę w szczególnych warunkach (zasada proporcjonalności nie dotyczy pracowników młodocianych),
- świadczenie ma charakter roszczeniowy, a roszczenie o jego wypłatę ulega przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stało się wymagalne,
- przysługuje niezależnie od stażu pracy, sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej,
- nie przysługuje osobom zatrudnionym w ramach stosunku cywilnoprawnego.

Pracodawca nie ma obowiązku, tak jak w przypadku przyznawania pomocy z zfśś, przygotowania regulaminu wypłaty świadczeń urlopowych. Prawo do świadczenia urlopowego nie przechodzi na następny rok.