

# PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

## ŚWIADCZENIA NA RZECZ PRACOWNIKÓW – ROZLICZANIE I EWIDENCJA

- Jakie świadczenia można finansować z ZFŚS
- Jakie świadczenia można finansować ze środków obrotowych pracodawcy
- Jak ująć świadczenia w rozliczeniach podatkowych i ZUS
- Jak ewidencjonować świadczenia w księgach rachunkowych

INDEKS 331783



ISSN 1234-5695



Partner merytoryczny

 **IFK** Platforma  
Księgowych i Kadrowych

# Bądź na bieżąco!

## Komplet żółtych książek – Prawo Pracy i ZUS



9 książek  
tylko  
**259 zł**  
zamiast ~~289,00~~

### W skład pakietu wchodzi 9 książek

- Nowe umowy zlecenia i inne umowy cywilnoprawne + CD
- 100 pytań o wynagrodzenia w 2015 r.
- Kodeks pracy z komentarzem + CD
- Zasiłki chorobowe po zmianach
- Umowy na czas określony – rewolucyjne zmiany
- 100 pytań o urlopy wypoczynkowe + CD
- 100 pytań o zmiany w prawie pracy + CD
- 100 pytań o zmiany w ZUS + CD
- Mama i tata w pracy



[www.sklep.infor.pl](http://www.sklep.infor.pl)



801 626 666, 22 212 07 30



[bok@infor.pl](mailto:bok@infor.pl)

# Spis treści

<b>1. ŚWIADCZENIA FINANSOWANE Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH</b>	<b>5</b>
1.1. Obowiązek tworzenia ZFŚS	5
1.2. Osoby uprawnione do korzystania z ZFŚS	7
1.3. Zasady tworzenia odpisu na ZFŚS	8
1.4. Zasady naliczania odpisu na ZFŚS	9
1.5. Wydatkowanie środków z ZFŚS	10
1.6. Regulamin ZFŚS	11
1.7. Rodzaje świadczeń finansowanych ze środków ZFŚS	14
1.7.1. Dofinansowanie wypoczynku oraz imprez	14
1.7.2. Finansowanie imprez sportowych i kulturalnych	15
1.8. ZFŚS a koszty pracodawcy	16
1.9. ZFŚS a podatek dochodowy od osób fizycznych	17
1.10. ZFŚS a składki ZUS	18
1.11. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych a VAT	20
1.12. Ewidencja księgowa ZFŚS	22
1.13. Wybrane świadczenia finansowane z ZFŚS w księgach rachunkowych	24
1.13.1. Bony towarowe, talony, kupony	25
1.13.2. Pożyczki	27
1.13.3. Zapomogi	29
1.13.4. Świadczenia rzeczowe	30
1.13.5. Dofinansowanie wypoczynku	31
1.13.6. Imprezy integracyjne	34
<b>2. ŚWIADCZENIA FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW OBROTOWYCH</b>	<b>35</b>
2.1. Nieodpłatne świadczenia na rzecz pracowników w wyroku Trybunału Konstytucyjnego	36
2.1.1. Wynagrodzenie za pracę a świadczenia nieodpłatne według Trybunału Konstytucyjnego	37
2.1.2. Świadczenia obowiązkowe i fakultatywne po wyroku Trybunału Konstytucyjnego	38
2.1.3. Kryteria ustalania przychodu z nieodpłatnych świadczeń wskazane przez Trybunał Konstytucyjny	39
2.2. Świadczenia pozapłatowe w podstawie opodatkowania	39
2.2.1. Impreza integracyjna	40
2.2.2. Sprzedaż towarów po preferencyjnej cenie	41
2.2.3. Samochód służbowy do celów prywatnych	42
2.2.4. Bezpłatne paliwo od pracodawcy	43
2.2.5. Prezent dla pracownika odchodzącego na emeryturę	43
2.2.6. Dofinansowanie do okularów	44
2.2.7. Mieszkanie służbowe	45
2.2.8. Szczepionki dla pracowników	45
2.2.9. Dojazdy do pracy	46
2.2.10. Parking dla pracownika	47
2.2.11. Bony towarowe dla pracowników	47
2.2.12. Karnety na zajęcia sportowe	47
2.2.13. Konkurs dla pracowników	48

2.2.14.	Świadczenia urlopowe	48
2.2.15.	Dopłaty do wypoczynku dzieci	48
2.2.16.	Odszkodowanie za odwołanie z urlopu	49
2.2.17.	Ubranie dla pracownika	49
2.2.18.	Telefon służbowy do celów prywatnych	50
2.2.19.	Abonamenty medyczne i polisy OC	50
2.2.20.	Odpowiedzialność płatnika	50
2.3.	Świadczenia pozapłacowe a koszt pracodawcy	59
2.4.	Świadczenia finansowane ze środków obrotowych a VAT	59
2.4.1.	Wybrane świadczenia w przepisach VAT	61
2.5.	Świadczenia pozapłacowe w podstawie wymiaru składek ZUS i zasiłku	69
2.5.1.	Świadczenia częściowo odpłatne w podstawie wymiaru składek	70
2.5.2.	Oskładkowanie dodatkowych świadczeń przysługujących w czasie niezdolności do pracy	71
2.5.3.	Świadczenia pozapłacowe w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego	72
2.5.4.	Podstawa wymiaru zasiłku dla zleceniobiorców	73
2.5.5.	Zasiłek po ustaniu zatrudnienia	75
2.6.	Wybrane świadczenia finansowane ze środków obrotowych w ewidencji księgowej	76
2.6.1.	Bony towarowe	76
2.6.2.	Świadczenia urlopowe	77
2.6.3.	Dofinansowanie wypoczynku dzieci	79
2.6.4.	Wyjazd integracyjny	81
2.6.5.	Pakiety dodatkowych świadczeń medycznych	82
2.6.6.	Używanie samochodu służbowego do celów prywatnych	84

### **3. ŚWIADCZENIA PRACOWNICZE – JAK PRAWIDŁOWO OSKŁADKOWAĆ I OPODATKOWAĆ. PODSUMOWANIE TABELARYCZNE**

**86**

# Świadczenia na rzecz pracowników – rozliczanie i ewidencja

## 1. Świadczenia finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

**Obowiązek tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ZFŚS) wynika z przepisów Kodeksu pracy. Środki ZFŚS służą do zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb osób uprawnionych do korzystania z funduszu, w związku z tym mogą być przeznaczone na finansowanie działalności socjalnej, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych, a także na tworzenie zakładowych żłobków, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.**

### 1.1. Obowiązek tworzenia ZFŚS

Zasady tworzenia i gospodarowania środkami funduszu określa ustawa o ZFŚS. Dla niektórych podmiotów tworzenie ZFŚS jest więc obowiązkiem ustawowym. Inni pracodawcy mogą go utworzyć dobrowolnie. Przy określaniu obowiązku tworzenia ZFŚS decydujące znaczenie ma liczba pełnych etatów na pierwszy dzień danego roku (tu: 1 stycznia 2015 r.).

W 2015 r. obowiązek tworzenia ZFŚS dotyczy:

- pracodawców zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia 2015 r. co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,
- pracodawców prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych – bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Zmiana zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego pozostaje bez wpływu na ten obowiązek.

Nie oznacza to jednak, że inni pracodawcy nie mogą tworzyć takiego funduszu. Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia 2015 r. mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty też mogą utworzyć ZFŚS. Tworzenie funduszu następuje tu także na zasadach określonych w ustawie o ZFŚS. Mogą też decydować się na wypłatę raz w roku świadczenia urlo-

powego pracownikom korzystającym z wypoczynku urlopowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Jeżeli 1 stycznia pracodawca nie był obowiązany tworzyć funduszu, to mimo zatrudnienia w ciągu roku nowych pracowników nadal nie będzie miał takiego obowiązku. Podobnie będzie w przypadku zmniejszenia zatrudnienia. Taka zmiana stanu zatrudnienia nie upoważnia pracodawcy do rezygnacji z tworzenia funduszu. Mimo zaistniałej sytuacji fundusz nadal musi funkcjonować, przynajmniej do końca danego roku.

#### ! UWAGA

Każdy pracodawca spoza sfery budżetowej może zrezygnować z działalności socjalnej całkowicie bądź ukształtować ją na dogodnym dla siebie poziomie. Procedura z tym związana będzie jednak uzależniona od określonych czynników, w tym od wielkości zatrudnienia czy zgody związków zawodowych bądź przedstawiciela pracowników.

#### PRZYKŁAD 1

Pracodawca według stanu na 1 stycznia 2015 r. zatrudniał 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. 15 lutego 2015 r. liczba zatrudnionych pracowników zmniejszyła się do 15 osób (w przeliczeniu na pełne etaty). Mimo to w 2015 r. pracodawca ma obowiązek tworzenia ZFŚS.

Pracodawcy rozpoczynający swoją działalność w trakcie roku kalendarzowego (np. 1 lipca) mają obowiązek tworzenia funduszu, począwszy od roku następnego, jeśli 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 układu należy stosować w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Jednak pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniej-

sze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu (art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p.).

### PRZYKŁAD 2

Spółka X rozpoczęła działalność w kwietniu 2015 r. W firmie zatrudniono 35 osób na pełnych etatach. Jednak nie ma ona obowiązku tworzenia ZFŚS w bieżącym roku. Powstanie on dopiero od następnego roku, jeśli 1 stycznia 2016 r. pracodawca będzie zatrudniał co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

Fundusz (bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników) obowiązkowo tworzą podmioty prowadzące działalność w formach organizacyjno-prawnych jednostek sektora finansów publicznych (art. 3 ust. 2 ustawy o ZFŚS).

Pozostali pracodawcy, tj. spoza sfery budżetowej, zatrudniający 1 stycznia mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, mogą utworzyć fundusz dobrowolnie.

Ci ostatni mają wybór i mogą:

- utworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych albo
- wypłacać raz w roku świadczenie urlopowe (art. 3 ust. 3 ustawy o ZFŚS).

Obowiązek tworzenia ZFŚS zależy więc 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.

### PRZYKŁAD 3

Pracodawca z sektora prywatnego według stanu na 1 stycznia 2015 r. zatrudniał 19 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. 11 stycznia 2015 r. zatrudniono dwóch nowych pracowników. Nie będą oni uwzględnieni w liczbie etatów, które są brane pod uwagę przy ustalaniu obowiązku utworzenia funduszu w 2015 r. Oznacza to, że w 2015 r. pracodawca nie ma obowiązku tworzenia funduszu socjalnego.

Ustawa o ZFŚS przewiduje także możliwość rezygnacji z tworzenia funduszu (nie dotyczy to jednostek sektora finansów publicznych). Odstąpienie od obowiązku tworzenia ZFŚS wymaga dopełnienia pewnych formalności.

Po spełnieniu określonych w ustawie warunków pracodawcy mogą zrezygnować z tworzenia ZFŚS lub mogą wprowadzić zmiany w zakresie wysokości doko-

nywanych odpisów. Procedura zmniejszania odpisów na ZFŚS jest taka sama jak procedura rezygnacji z tworzenia funduszu.

Procedura rezygnacji z tworzenia ZFŚS lub zmniejszenia odpisu na ten fundusz zależy od liczby pracowników zatrudnionych przez pracodawcę w przeliczeniu na pełne etaty oraz od tego, czy w zakładzie pracy obowiązuje układ zbiorowy pracy czy regulamin wynagradzania albo czy w firmie obowiązują przepisy prawa wewnątrzakładowego.

Pracodawcy zatrudniający 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą podjąć decyzję o nietworzeniu funduszu (czasowo bądź bezterminowo) lub zmniejszeniu wskaźnika odpisu.

Jednak pierwszą czynnością powinno być dokonanie zmian w wewnątrzakładowych przepisach (układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania – gdy pracownicy nie są objęci układem) – art. 4 ust. 1 i 2 ustawy o ZFŚS.

Należy więc rozpatrzyć 2 przypadki:

#### 1) zmianę układu zbiorowego pracy;

Jeżeli u pracodawcy pracownicy są objęci zakładowym układem zbiorowym pracy, decyzję o nietworzeniu funduszu wprowadza się w drodze zmiany tego układu, w drodze protokołów dodatkowych (art. 241<sup>9</sup> k.p.). Stronami układu są pracodawca i związki zawodowe. Zmiany muszą być poprzedzone uzyskaniem zgody zakładowej organizacji związkowej. Brak takiej zgody zablokuje wejście w życie postanowień o rezygnacji z funduszu czy obniżeniu odpisów. Protokół dodatkowy do zakładowego układu zbiorowego pracy sporządza się w formie pisemnej i należy go zarejestrować. Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania (art. 241<sup>12</sup> k.p.).

### PRZYKŁAD 4

Postanowienie protokołu dodatkowego dotyczące czasowej rezygnacji z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych może brzmieć następująco: „Strony uzgodniły, że XYZ sp. z o.o. nie tworzy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w okresie od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r.”.

#### 2) zmianę regulaminu wynagradzania;

Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, to postanowienia regulaminu wynagradzania dotyczące wysokości odpisu na fundusz lub nietworzenia funduszu wymagają uzgodnienia z pracownikiem reprezentującym interesy załogi (art. 8 ust. 2 i art. 4 ust. 3 ustawy o ZFŚS). Jeśli przedstawiciel pracowników nie zaakceptuje tej decyzji, pracodawca będzie musiał utworzyć fundusz socjalny.



**PRZYKŁAD 5**

Firma usługowa 1 stycznia 2015 r. zatrudniała 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Jest więc zobowiązana utworzyć w tym roku ZFŚS. Jednak właściciel chce zrezygnować z tworzenia funduszu. W firmie nie działają związki zawodowe i nie obowiązuje układ zbiorowy pracy. Pracodawca może wprowadzić zapis do regulaminu wynagradzania o nietworzeniu funduszu, jeśli uzyska pisemną zgodę na rezygnację reprezen-

tanta załogi. Wówczas informację o nietworzeniu ZFŚS może przekazać pracownikom, np. wręczając im pisma. Jeśli przedstawiciel pracowników nie zaakceptuje decyzji w sprawie nietworzenia ZFŚS, firma będzie musiała go utworzyć w 2015 r.

**UWAGA**

**!** Brak zgody związków zawodowych bądź przedstawicieli pracowników powoduje, że nie można wprowadzić w życie postanowień o nietworzeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

**Wzór. Aneks do regulaminu wynagradzania w sprawie nietworzenia ZFŚS**

**Aneks nr 1 z 10 stycznia 2015 r.  
do regulaminu wynagradzania**

Do regulaminu wynagradzania z 18 stycznia 2010 r. dodaje się § 40 w następującym brzmieniu:

1. Na podstawie art. 4 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2015 r., poz. 111) nie tworzy się zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
2. Niewykorzystane środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zgromadzone na odrębnym rachunku funduszu aż do ich wyczerpania służą na finansowanie działalności socjalnej według dotychczasowych zasad określonych w regulaminie ZFŚS.
3. Zmiany wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania ich do wiadomości pracowników (informacja na tablicy ogłoszeń).
4. Inne postanowienia regulaminu pozostają bez zmian.

.....  
(podpis pracodawcy)

## 1.2. Osoby uprawnione do korzystania z 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 ZFŚS prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

Oznacza to, że nie tylko pracownicy mogą korzystać ze świadczeń przyznawanych w ramach ZFŚS, ale również np. członkowie ich rodzin. Pracodawca może więc w ramach działalności sportowo-rekreacyjnej przyznać np. karnety na basen zarówno zatrudnionemu, jak i jego dziecku, jeśli tak stanowi regulamin funduszu.

Przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie definiują pojęcia „członkowie rodziny”. W związku z tym pracodawcy przy wyjaśnianiu tego pojęcia powinni korzystać z ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (j.t. Dz.U. z 2013 r. poz. 1440 z późn.zm.; dalej: ustawa emerytalna). W artykule 67 i następnych tej ustawy zostali wymienieni członkowie rodziny upraw-

nieni do renty rodzinnej. Przepis ten może pomóc pracodawcom przy ustalaniu osób uprawnionych do świadczeń z funduszu podczas tworzenia wewnętrznego regulaminu ZFŚS. Osoby będące członkami rodziny pracownika oraz emeryta i rencisty powinny zostać szczegółowo wskazane w regulaminie.

Członkami rodziny uprawnionymi do korzystania z ZFŚS są przede wszystkim:

- pozostające na utrzymaniu dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione,
- przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletniości wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej,
- małżonek (wdowa i wdowiec),
- rodzice (przy czym za rodziców uważa się również ojczyma i macochę oraz osoby przysposabiające).

W przypadku dzieci własnych, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych istotne jest, aby regulamin ZFŚS określał granicę wieku i powinny to być dzieci:

- 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 orzeczoną stopniem niepełnosprawności (art. 68 ust. 1 ustawy emerytalnej).

**PRZYKŁAD 6**

W spółce X, 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 X Sp. z o.o.,
- 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 orzeczoną 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.

**UWAGA**

Możliwość korzystania z funduszu zależy od sytuacji socjalnej pracownika, a nie od tego, w jakim wymiarze pracuje.

1.3. Zasady tworzenia odpisu na ZFŚS

Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych (art. 5 ust. 1 ustawy o ZFŚS). Wysokość odpisu podstawowego na jednego zatrudnionego wynosi:

- 37,5% podstawy wymiaru,
- 50% podstawy wymiaru – dla pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych,
- 5–7% podstawy wymiaru – dla pracownika młodocianego.

Ponadto odpis podstawowy może być zwiększony o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia:

- na każdego emeryta i rencistę uprawnionego do opieki socjalnej,
- na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Podstawą wymiaru odpisu podstawowego 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. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne, o którym mowa, ogłasza Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” nie później niż do 20 lutego każdego roku.

Do obliczenia kwoty odpisu podstawowego w 2015 r. należy przyjąć wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2010 r., określonego w obwieszczeniu Prezesa GUS opublikowanym w M.P. z 2011 r. nr 15, poz. 156, które wynosi 2917,14 zł. Wielkości odpisów na ZFŚS w 2015 r. na jednego zatrudnionego przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Odpis na ZFŚS w 2015 r.

Pracownik (kwota w zł) 37,5%	Pracownik wykonujący pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (kwota w zł) 50%	Młodociani (kwota w zł)			Zwiększenie odpisu podstawowego dla emeryta i rencisty (kwota w zł) 6,25%	Zwiększenie odpisu podstawowego dla osoby niepełno- sprawnej (kwota w zł) 6,25%
		I rok nauki 5%	II rok nauki 6%	III rok nauki 7%		
1093,93	1458,57	145,86	175,03	204,20	182,32	182,32



## 1.4. Zasady naliczania odpisu na ZFŚS

W celu prawidłowego naliczenia wysokości odpisu należy się odnieść do zapisów rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych.

Podstawę naliczania odpisu podstawowego stanowi przeciętna planowana w danym roku kalendarzowym liczba zatrudnionych u pracodawcy, skorygowana w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych. Liczba ta obejmuje pracowników:

- zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy – na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę,
- przebywających na urloпах wychowawczych.

Nie ujmuje się natomiast w przeciętnej liczbie zatrudnionych osób przebywających na urloпах bezpłatnych i osób zatrudnionych na podstawie:

- umowy o wykonywanie pracy nakładczej,
- umowy agencyjnej,
- umowy cywilnoprawnej.

Przy obliczaniu przeciętnej liczby zatrudnionych w danym roku kalendarzowym dodaje się do siebie przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez 12. Zasadę tę stosuje się również do pracodawców działających krócej niż jeden rok kalendarzowy albo naliczających odpis na ZFŚS za niepełny rok kalendarzowy. Należy dodać, że żadne przepisy prawne nie regulują sposobu liczenia przeciętnej liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach. W praktyce stosowane są metody

wskazane w objaśnieniach do formularza sprawozdania statystycznego Z-03 (o zatrudnieniu i wynagrodzeniach) oraz Z-06 (o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy). Zgodnie z informacjami tam zawartymi metodę obliczania przeciętnego zatrudnienia w miesiącu należy dostosować do sytuacji kadrowej w jednostce.

W przypadku dużej płynności kadr lub natężenia zjawiska udzielania urloпов bezpłatnych należy stosować metodę średniej arytmetycznej ze stanów dziennych w miesiącu. Osób przebywających na urloпах bezpłatnych nie należy zaliczać do stanów dziennych w czasie trwania tych urloпов.

Przy stabilnej sytuacji kadrowej przeciętne zatrudnienie w miesiącu można obliczyć:

- metodą uproszczoną, tj. na podstawie dwóch stanów dziennych (na początek i koniec miesiąca) podzielonych 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.

Stosując te metody, przy obliczaniu przeciętnego zatrudnienia w miesiącu nie należy ujmować osób przebywających na urloпах bezpłatnych dłużej niż 14 dni.

### ! UWAGA

**Przeliczenie niepełnych etatów na pełne etaty następuje na podstawie liczby godzin pracy ustalonych w umowie o pracę w stosunku do obowiązującej normy.**

### PRZYKŁAD 7

Spółka tworzy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. W związku ze złą sytuacją finansową w listopadzie i grudniu nastąpił znaczny spadek zatrudnienia. We wcześniejszym okresie zatrudnienie utrzymywało się na stabilnym poziomie 21 osób w przeliczeniu na pełne etaty. Ustalenia przeciętnej faktycznej liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach dokonano metodą uproszczoną.

**Tabela 2. Ustalenie przeciętnej liczby zatrudnionych**

Miesiąc	Liczba zatrudnionych w poszczególnych miesiącach												Razem
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
Stan na początek miesiąca	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	14	245
Stan na koniec miesiąca	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	14	7	231
Przeciętny stan zatrudnienia	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	17,5	10,5	238


Zgodnie z danymi zawartymi w tabeli 2 faktyczne przeciętne zatrudnienie w roku kalendarzowym wyniosło 19,83. W efekcie rzeczywisty odpis na ZFŚS w danym roku kalendarzowym powinien wynieść:  $19,83 \times 1093,93 \text{ zł} = 21\,692,63 \text{ zł}$ .

Należy podkreślić, że naliczenie corocznego odpisu na ZFŚS w danym roku jest dokonywane z uwzględnieniem planowanej, przewidywanej przeciętnej liczby zatrudnionych. W praktyce jednak liczba ta może różnić się od rzeczywistej przeciętnej liczby zatrudnionych w danym roku kalendarzowym. Pracodawca jest zobowiązany na koniec roku, czyli najpóźniej do 31 grudnia, dokonać korekty odpisu na ZFŚS do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych. Jeżeli rzeczywista przeciętna liczba zatrudnionych okaże się wyższa od planowanej liczby, różnica między dokonaniem odpisu a odpisem należnym podlega wpłacie na rachunek funduszu do 31 grudnia. W odwrotnej sytuacji nadpłaconą kwotę można wypłacić, po dokonaniu korekty, na bieżący rachunek pracodawcy.

Odpisy na ZFŚS wyliczone na podstawie średniorocznego zatrudnienia stanowią główne źródło finansowania funduszu. Jednak ustawodawca wskazał również inne tytuły zwiększające wartość środków ZFŚS (art. 7 ust. 1 ustawy o ZFŚS), do których należą:

- wpływy z opłat pobieranych od osób i jednostek organizacyjnych, korzystających z działalności socjalnej,
- darowizny oraz zapisy osób fizycznych i prawnych,
- odsetki od środków pieniężnych zgromadzonych na odrębnym koncie funduszu,
- wpływy z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe,
- wierzytelności likwidowanych zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego,
- przychody z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nieprzeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych (finansowanie obiektów socjalnych jest dokonywane ze środków obrotowych firmy, a nie ze środków funduszu),
- przychody z tytułu sprzedaży i likwidacji zakładowych domów i lokali mieszkalnych w części nieprzeznaczonej na utrzymanie pozostałych zakładowych zasobów mieszkaniowych,
- inne środki określone w odrębnych przepisach.

### UWAGA

 **Przedsiębiorcy mogą dodatkowo zwiększać środki funduszu z zysku netto do podziału, a spółdzielnie – z nadwyżki bilansowej.**

## 1.5. Wydatkowanie środków z ZFŚS

Środkami funduszu administruje pracodawca (art. 10 ustawy o ZFŚS). Środki te są gromadzone na odrębnym rachunku bankowym. Pieniądze niewykorzystane w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny. Dotyczy to zarówno kwot obowiązkowych odpisów i ich zwiększeń, jak i dodatkowych źródeł zasilenia funduszu.

Równowartość dokonanych odpisów podstawowych i zwiększeń ZFŚS na dany rok kalendarzowy pracodaw-

ca przekazuje na rachunek bankowy ZFŚS w dwóch ratach. Pierwsza jest przekazywana w terminie do 31 maja danego roku w kwocie stanowiącej co najmniej 75% równowartości dokonanych odpisów obowiązkowych. Pozostała część (obejmująca odpis obowiązkowy, dobrowolny i zwiększenia) powinna zostać wpłacona do 30 września danego roku.

### PRZYKŁAD 8

Pracodawca określił planowane przeciętne zatrudnienie w 2015 r. na poziomie 20,75. Spółka zobligowana jest do przekazania 75% kwoty dokonanego odpisu ZFŚS na 2015 r. do 31 maja 2015 r. na wyodrębniony rachunek bankowy, czyli 17 024,29 zł. Pozostałą kwotę, tj. 5674,76 zł, pracodawca zobowiązany będzie przekazać na ten sam rachunek do 30 września 2015 r.


Środki funduszu nie podlegają egzekucji, z wyjątkiem przypadków, gdy egzekucja jest prowadzona w związku z zobowiązaniami funduszu.

Pieniądze zgromadzone na osobnym koncie bankowym funduszu mogą być przeznaczone tylko na określone przepisami prawa cele. Wydane więc mogą zostać wyłącznie na: działalność socjalną, dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych, a także tworzenie zakładowych żłobków, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego. Wydatkowanie środków ZFŚS na inne cele jest niedopuszczalne i może spowodować wydanie nakazu zwrotu bezprawnie przekazanych kwot.

Ze środków ZFŚS mogą korzystać wszystkie osoby uprawnione, w oparciu na jednakowych, wyłącznie socjalnych kryteriach. Pracodawca nie może wyłączyć z 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. (SPS-023-6975/10).

Podstawową zasadą ZFŚS jest przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat zależnie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS).

### UWAGA

 **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.**

Jeśli pracodawca np. zrezygnuje z tworzenia ZFŚS lub nie ma już obowiązku jego tworzenia, to nie może w sposób dowolny rozdysponować pozostałej części pieniędzy. Środki, które zostały na rachunku funduszu,