

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

Opracowała: Renata Przybylska, radca prawny; zaktualizowała: Joanna Swadźba, prawnik

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1316 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych* (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 263),
- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 623 ze zm.).

Zasady tworzenia przez pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zasady gospodarowania środkami z tego funduszu określa *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* (dalej: *Ustawa*). Zgodnie z art. 1 *Ustawy* fundusz socjalny przeznaczony jest na finansowanie działalności socjalnej organizowanej przez pracodawcę na rzecz osób uprawnionych do korzystania z tego funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego. Na podstawie art. 2 pkt 5 *Ustawy* osobami uprawnionymi do korzystania z funduszu socjalnego są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny, oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z tego funduszu.

Działalność socjalna pracodawcy polega na usługach świadczonych na rzecz pracowników w zakresie różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opiece nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, a także na udzielaniu pomocy materialnej, rzeczowej lub finansowej oraz zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Do zakładowych obiektów socjalnych, które dofinansowuje pracodawca z funduszu socjalnego, należą:

- ośrodki wczasowe i kolonijne,
- domy wypoczynkowe,

- sanatoria,
- ogrody działkowe,
- obiekty sportowo-rekreacyjne,
- żłobki,
- kluby dziecięce,
- przedszkola,
- obiekty służące działalności kulturalnej.

Zgodnie z postanowieniami art. 3 *Ustawy* fundusz socjalny tworzą pracodawcy:

- zatrudniający – według stanu na 1 stycznia danego roku kalendarzowego – co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,
- prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Natomiast pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej.

Pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku kalendarzowego mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą tworzyć fundusz socjalny do wysokości i na zasadach określonych w art. 5 *Ustawy* lub mogą wypłacić świadczenie urlopowe. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 osób według powyższego kryterium przeliczania na pełne etaty, 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 (art. 3 ust. 3a *Ustawy*). Pamiętać należy, że niedopełnienie obowiązku informacyjnego, o którym mowa wyżej, stanowi wykroczenie.

Ponadto z treści art. 3 ust. 3 *Ustawy* można wyciągnąć wniosek, że pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników według stanu na 1 stycznia danego roku nie są zobowiązani do wypłacania świadczenia urlopowego. Oznacza to, że u tych pracodawców świadczenie urlopowe nie może być traktowane jako świadczenie należne pracownikom w rozumieniu art. 11 pkt 7 *Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* (por. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 1 marca 2007 r., I OSK 814/06).

U pracodawcy zatrudniającego co najmniej 50 pracowników, objętych układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawie nietworzenia funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego winny być zawarte w układzie zbiorowym pracy, a jeśli pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, to postanowienia w zakresie nietworzenia funduszu

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub prenumeraty.**

Korzyści:

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: www.oficynamm.pl
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, bok@oficynamm.pl**