

1. Świadczenia finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Obowiązek pracodawcy zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników jest ujęty przede wszystkim w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ustawa o ZFŚS). Ustawa o ZFŚS określa zasady tworzenia przez pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ZFŚS) i zasady gospodarowania środkami tego funduszu, przeznaczonymi na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu.

Obowiązek tworzenia przez pracodawcę funduszu socjalnego i prowadzenia działalności socjalnej jest taki sam względem wszystkich pracowników. Jednak z tego obowiązku nie wynikają żadne roszczenia pracownika o świadczenia. Pracownik nabywa prawo do świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dopiero wtedy, gdy świadczenie to zostanie mu przyznane na podstawie regulaminu ZFŚS.

1.1. Obowiązek tworzenia ZFŚS

Do tworzenia ZFŚS 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 1

Pracodawca na 1 stycznia 2022 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 ZFŚS powinien przekazać pracownikom do 31 stycznia 2022 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 ZFŚS, 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 ZFŚS na wniosek zakładowej organizacji związkowej.

Przykład 2

U pracodawcy z poprzedniego przykładu (1) 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 ZFŚS bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Przykład 3

W jednostce budżetowej stan zatrudnienia wynosił 1 stycznia 2022 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, to 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.

Tabela 1. Pracodawcy tworzący ZFŚS

Obligatoryjnie ZFŚS tworzą pracodawcy:
<ul style="list-style-type: none">■ 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 przejściem pracowników.

Fakultatywnie ZFŚS 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 zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Mianowicie pracodawcy rozpoczynający działalność w roku kalendarzowym, którzy są zobowiązani do utworzenia ZFŚS, 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 ZFŚS, tworzy ten fundusz dopiero od następnego roku.

Przykład 4

Pracodawca rozpoczął działalność w lutym 2022 r. Zatrudnił 52 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy. Mimo poziomu zatrudnienia obligującego do utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie musi on tworzyć tego funduszu w bieżącym roku kalendarzowym. Obowiązek utworzenia funduszu powstanie dopiero w 2023 r.

Wspomniane odroczenie obowiązku tworzenia ZFŚS nie ma zastosowania do pracodawców, którzy przejęli zakład pracy lub jego część wraz z pracownikami objętymi układem zbiorowym pracy obowiązującym przed ich przejściem i stanowiącym o tworzeniu funduszu. Wynika to z treści art. 241⁸ § 1 Kodeksu pracy (dalej: k.p.). Przepis ten określa, że w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Jednak pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.