



**Państwowe Gospodarstwo Leśne
Lasy Państwowe**

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Warszawa, 21 listopada 2017 roku

www.lasy.gov.pl

Obowiązki pracodawcy

Kodeks Pracy – Art. 16

Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.

Obowiązki pracodawcy

Kodeks Pracy – Art. 94

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,

Obowiązki pracodawcy

ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Tworzenie i gospodarowanie zakładowym funduszem świadczeń socjalnych powinno odbywać się na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016 roku, poz. 800 ze zm.)

Pracodawcy tworzący ZFŚS

pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników

- ✦ **pracodawca ma obowiązek tworzenia funduszu, o ile w dniu 1 stycznia danego roku zatrudnia co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,**
- ✦ **pracodawcy rozpoczynający działalność w trakcie roku kalendarzowego mają obowiązek tworzenia Funduszu począwszy od roku następnego,**
- ✦ **pracodawca może, zgodnie z art.4 ust 1 i 2 ustawy o funduszu, zrezygnować z jego tworzenia lub dowolnie ukształtować wysokość odpisu.**

Pracodawcy tworzący ZFŚS

**pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, ale co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty
(np. 42 na ½ etatu = 21 osób)**

Jeżeli pracodawca zatrudnia na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, ale co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty - wówczas zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzony jest obowiązkowo, jeżeli zawnioskuje o to zakładowa organizacja związkowa (art. 3 ust. 1c ustawy o ZFŚS),

Pracodawcy tworzący ZFŚS

pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, i mniej niż 50 pracowników w ujęciu osobowym (np. 30 na pełny etat)

Jeżeli pracodawca nieobjęty układem zbiorowym pracy zatrudnia na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i mniej niż 50 pracowników w ujęciu osobowym (co oznacza, że generalnie nie jest zobowiązany do tworzenia regulaminu pracy i wynagradzania) - wówczas nie tworzy Funduszu oraz nie musi wypłacać świadczenia urlopowego; musi jednak dopełnić określonych wymogów formalnych w celu rezygnacji z Funduszu. (art. 3 ust. 3a ustawy o ZFŚS).

Pracodawcy tworzący ZFŚS

Pracodawca	Tworzy fundusz	Tworzy fundusz lub wypłaca świadczenie urlopowe	Możliwość nieutworzenia funduszu i niewypłacenia świadczenia urlopowego
Sfera budżetowa	TAK	NIE	NIE
Pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty	TAK	NIE	Tak, w każdym czasie
Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, ale więcej niż 20	NIE	TAK	Tak, w każdym czasie
Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, ale i mniej niż 50	NIE	TAK	Tak, muszą powiadomić o tym swoich pracowników w pierwszym miesiącu roku kalendarzowego którego dotyczy zmiana

Pytanie

Zatrudniamy 80 pracowników. W bieżącym roku, chcielibyśmy zwiększyć naliczenie fundusz świadczeń socjalnych. Czy możemy to zrobić i w jaki sposób?

Odpowiedź:

Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz. U ww. pracodawców układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na Fundusz.

W przypadku pracodawców, których pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, ww. postanowienia może zawierać regulamin wynagradzania. Jeżeli u pracodawcy tego nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na Fundusz wymagają uzgodnienia z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Tak wynika z art. 3 ust. 1, art. 4 i art. 5 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Pytanie

Czy zwiększony odpis na fundusz świadczeń socjalnych może być uznany za koszt podatkowy?

Odpowiedź:

Generalnie odpisy i wpłaty na różnego rodzaju fundusze tworzone przez podatnika nie stanowią kosztów uzyskania przychodów. Tak wynika z art. 16 ust. 1 pkt 9 ustawy o PDOP. W przepisie tym ustawodawca jednocześnie wskazał, jakiego rodzaju odpisy/wpłaty na fundusze mogą być kosztem podatkowym. I tak, na podstawie art. 16 ust. 1 pkt 9 lit. b) ww. ustawy, kosztem uzyskania przychodów mogą być odpisy i zwiększenia, które w rozumieniu przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych obciążają koszty działalności pracodawcy, jeżeli środki pieniężne stanowiące równowartość tych odpisów i zwiększeń zostały wpłacone na rachunek Funduszu.

Odpowiedź:

A zatem, jeżeli dodatkowy odpis na ZFŚS, o którym mowa w pytaniu, zwiększa koszty działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o ZFŚS, wartość tego odpisu można zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów. Odpis ten może zostać ujęty w kosztach podatkowych pod warunkiem, że środki pieniężne stanowiące równowartość tego odpisu zostały przekazane na wyodrębniony rachunek ZFŚS.

Odpowiedź:

Również organy podatkowe potwierdzają, że dodatkowy odpis na ZFŚS może zostać uznany za koszt podatkowy. Tak uznał np. Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji indywidualnej z 25 maja 2015 r., nr IPPB6/4510-35/15-2/AG. W sprawie, będącej przedmiotem tej interpretacji, spółka zamierzała wprowadzić do regulaminu wynagradzania zapis o możliwości dokonania dodatkowego odpisu na ZFŚS w zależności od kondycji finansowej spółki do wysokości trzykrotności corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Odnosząc się do możliwości ujęcia w kosztach uzyskania przychodów wartości ww. dodatkowego odpisu, organ podatkowy stwierdził:

Odpowiedź:

"(...) dla celów podatkowych dodatkowe odpisy na ZFŚS, ponad odpis podstawowy, tworzone zgodnie z regulacjami ustawy o ZFŚS, będą stanowić koszt uzyskania przychodów.

Uwzględniając zapis art. 16 ust. 1 pkt 9 lit. b) ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych należy stwierdzić, że opisana we wniosku kwota dodatkowego odpisu na ZFŚS ponad odpis podstawowy po dokonaniu wpłaty na wyodrębniony rachunek ZFŚS, będzie stanowić dla Spółki koszt uzyskania przychodów. (...)"

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych składa się z:

- ✦ odpisu podstawowego,**
- ✦ odpisów dodatkowych,**
- ✦ zwiększeń**

Odpisy i zwiększenia stanowią u pracodawcy jeden Fundusz.

Równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń, za dany rok kalendarzowy pracodawca przekazuje na rachunek bankowy funduszu w terminie do 30 września tego roku, z tym, że do 31 maja tego roku obowiązany jest przekazać kwotę stanowiącą co najmniej 75% równowartości odpisów.

Koszty prowadzenia rachunku ponosi pracodawca.

Wysokość odpisu podstawowego

(art. 5 ust. 1 i 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych)

- 1. Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych.**
- 2. Wysokość odpisu podstawowego, o którym mowa w ust. 1, wynosi na jednego zatrudnionego, z zastrzeżeniem ust. 2a i 3, 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.**

Wysokość odpisu podstawowego **(art. 5 f ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych)**

W 2017 r. przez przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, o którym mowa w art. 5 ust. 2, należy rozumieć przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2012 r. ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 5 ust. 7.

Wysokość odpisów podstawowych

Na podstawie delegacji zawartej w art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych - dla potrzeb naliczania Funduszu - Prezes Głównego Urzędu Statystycznego ogłosił w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” z dnia 18 lutego 2013 (M.P. z 2013 roku, poz. 107) przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2012 roku i w drugim półroczu roku 2012.

Odpis podstawowy zwiększenie odpisu

(art. 5 ust. 4 i 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych)

Wysokość odpisu podstawowego może być zwiększona o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Z kolei pracodawcy, którzy sprawują opiekę socjalną nad emerytami i rencistami – w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy – mogą zwiększyć Fundusz o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na każdego emeryta i rencistę uprawnionego do tej opieki.

Wysokość odpisów podstawowych w 2017 roku

Podstawa do obliczenia odpisu na ZFŚS w 2017 r. wynosi 3.161,77 zł

Odpis obligatoryjny

Na jednego zatrudnionego	37,5%	1 185,66 zł
Na jednego pracownika młodocianego:		
• 1. rok nauki	5%	158,09 zł
• 2. rok nauki	6%	189,71 zł
• 3. rok nauki	7%	221,32 zł
Na jednego zatrudnionego wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze	50%	1 580,89 zł

Odpis fakultatywny

Na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności	37,5% +6,25%	1 383,27 zł
Na każdego emeryta lub rencistę	6,25%	197,61 zł
Na każdą osobę zatrudnioną w przypadku, gdy pracodawca utworzy zakładowy żłobek lub klub dziecięcy i przeznaczy całość zwiększenia odpisu na prowadzenie tych jednostek	37,5% +7,5%	1 422,79 zł

Zwiększenia Funduszu

-  wpływy z opłat pobieranych od osób i jednostek organizacyjnych - korzystających z działalności socjalnej, o której mowa w art. 2 pkt 1;
-  darowizny oraz zapisy osób fizycznych i prawnych;
-  odsetki od środków Funduszu;
-  wpływy z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe;
-  wierzytelności likwidowanych zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego;

Zwiększenia Funduszu

-  przychody z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nieprzeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych;
-  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.

Gospodarowanie środkami ZFŚS

W myśl art. 10 ustawy środkami Funduszu administruje pracodawca . Przepis ten nakłada na pracodawcę tworzącego Fundusz m.in. obowiązek dopilnowania utworzenia Funduszu w każdym roku kalendarzowym, przekazania na rachunek bankowy Funduszu równowartości naliczonych na dany rok kalendarzowy odpisów i zwiększeń w terminie określonym ustawą, gospodarowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zgodnie z przepisami ustawy, jak również zapewnienia techniczno- organizacyjnej obsługi funkcjonowania Funduszu w zakładzie pracy.

Osoby uprawnione do korzystania z ZFŚS

art. 2 ust. 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych)

Osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu są, w rozumieniu ustawy:

- ✦ **pracownicy,**
- ✦ **rodziny pracowników,**
- ✦ **emeryci i renciści – byli pracownicy,**
- ✦ **rodziny wyżej wskazanych emerytów i rencistów,**
- ✦ **inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo do korzystania ze świadczeń finansowanych z Funduszu.**

Rodzaje i formy finansowanej działalności

Główne kierunki przeznaczenia Funduszu określa Art.1 ust. 1 ustawy stanowiący, że fundusz przeznaczony jest na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

Rodzaje i formy finansowanej działalności

(Art. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych)

Działalnością socjalną, w rozumieniu ustawy są:

- ☀ usługi świadczone przez pracodawców na rzecz:
 - ✓ różnych form wypoczynku,
 - ✓ działalności kulturalno - oświatowej,
 - ✓ działalności 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 ,
- ☀ udzielanie pomocy na cele mieszkaniowe, na warunkach określonych umową – zwrotnej i bezzwrotnej.

Kryteria przyznawania pomocy

(Art.8 ust.1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych)

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Przyznawanie świadczeń

(Art.8 ust 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych)

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Przyznawanie świadczeń

art. 27 ust.1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych
(Dz. U. z 2015 r. , poz. 1881)

- 1. Ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową.**
- 2. Przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.**

Przyznawanie świadczeń

art. 30 ust.5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych
(Dz. U. z 2015 r. , poz. 1881)

Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 1517 § 4 Kodeksu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2–4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 oraz z 2013 r. poz. 567), organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Wspólna działalność socjalna pracodawców

(zawarcie umowy)

Jak wynika z art. 9 ustawy, pracodawcy mogą prowadzić wspólną działalność socjalną. Warunki prowadzenia takiej działalności określa umowa.

W umowie należy wskazać:

-  **skonkretyzowany przedmiot wspólnej działalności socjalnej,**
-  **zasady jej prowadzenia**
-  **sposób wzajemnych rozliczeń,**
-  **tryb wypowiedzenia i rozwiązania umowy,**
-  **odpowiedzialność stron umowy.**

Wspólna działalność socjalna pracodawców

(wspólny regulamin korzystania z ZFŚS)

Dysponowanie środkami przeznaczonymi na wspólną działalność odbywa się na podstawie jednego, wspólnego regulaminu ZFŚS.

W przypadku, gdy umowa dotyczy tylko części środków Funduszu wspólny regulamin obejmować będzie tylko sprawy związane z tym przedmiotem działalności, reszta zakresu działalności ZFŚS uregulowana pozostanie w regulaminach poszczególnych pracodawców.

Wspólna działalność socjalna pracodawców

(zawsze zgoda związków zawodowych)

Tryb zawierania umowy jest analogiczny do trybu ustalania regulaminu funduszu. Każdy z pracodawców zamierzających zawrzeć umowę o wspólnej działalności socjalnej musi na jej zawarcie oraz treść uzyskać zgodę zakładowych organizacji związkowych lub przedstawiciela pracowników, jeżeli nie działa u niego żadna organizacja związkowa.

Wspólna działalność socjalna pracodawców (wkład pracodawców)

Pracodawcy nie muszą przeznaczać na wspólną działalność jednakowych środków, niemniej jednak ich udziały powinny być oznaczone w umowie. Niezależnie od wkładu pracodawcy pracownicy wszystkich podmiotów podejmujących wspólną działalność korzystają z niej na takich samych zasadach. W przypadku wspólnej działalności socjalnej wprowadzenie jednolitych zasad przyznawania świadczeń dla wszystkich uprawnionych oznacza, że osoby te mogą korzystać z funduszu na tych samych zasadach, niezależnie od wkładu wniesionego przez ich pracodawcę.

Wspólna działalność socjalna pracodawców

(własny ZFŚS przy wspólnej działalności socjalnej)

Każdy z pracodawców nadal tworzy własny zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, przekazując na wspólną działalność socjalną jedynie określone kwoty stanowiące część lub całość naliczonych odpisów. Podobnie jest z oddzielnymi rachunkami bankowymi służącymi do gromadzenia środków funduszu. Pracodawcy, mimo prowadzenia wspólnej działalności socjalnej - nawet jeżeli umowa o wspólnej działalności socjalnej przewiduje utworzenie jednego wspólnego rachunku bankowego dla gromadzonych środków - nie powinni likwidować własnych odrębnych rachunków bankowych.

Wspólna działalność socjalna pracodawców

(jaki aspekt działalności)

Wspólna działalność może dotyczyć wszystkich lub tylko wybranych aspektów działalności socjalnej, co powinno zostać określone w umowie.

Liczba pracodawców prowadzących wspólnie działalność socjalną nie jest ograniczona.

Wspólna działalność socjalna pracodawców

(kto korzysta z funduszu)

Ze wspólnie utworzonego funduszu korzystają uprawnieni do świadczeń, a nie pracodawcy. Nie można więc środków ze wspólnego funduszu dzielić między pracodawców zawierających umowę, lecz tylko między pracowników niezależnie od miejsca zatrudnienia.

Wspólna działalność socjalna pracodawców

(kryteria socjalne)

W związku z tym, że pożyczka mieszkaniowa (podobnie, jak inne formy przyznawania pomocy z ZFŚS) przyznawana powinna być w oparciu o kryteria socjalne, już na etapie projektowania regulaminu warto zastanowić się, jak spełnić wymogi ustawy. W praktyce najczęściej występują rozwiązania wprowadzające różną wysokość oprocentowania lub różny okres spłaty pożyczki w zależności od sytuacji materialnej danego pracownika.

Wspólna działalność socjalna pracodawców (podsumowanie)

Środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są niewystarczające, aby zaspokoić potrzeby wszystkich osób uprawnionych.

Rozwiązaniem dla pracodawców może być prowadzenie wspólnej działalności socjalnej.



**Państwowe Gospodarstwo Leśne
Lasy Państwowe**

Dziękuję za uwagę

*Regionalna Dyrekcja
Lasów Państwowych
w Szczecinku
dr Anna Paszkiewicz
z-ca dyrektora ds. ekonomicznych*