



ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH



pytania i odpowiedzi

1. Czy można dofinansować z ZFŚS:

- 1) zakup książek, podręczników, e-booków, gazet, gier planszowych i komputerowych,
- 2) zakup płyt muzycznych, z filmami lub gramami,
- 3) kursy sportowe, np. pływania, tenisa, tańca, nurkowania,
- 4) rehabilitację, fizjoterapię, masaże lecznicze lub relaksacyjne,
- 5) abonament radiowo-telewizyjny, NC+, Netflix, telewizję kablową?

Tak. Celem funduszu jest finansowanie działalności socjalnej, a ta zgodnie z przepisami obejmuje m.in. działalność kulturalno-oświatową i sportowo-rekreacyjną. Wszystkie wskazane powyższej świadczenia można zakwalifikować jako jedną z tych dwóch form działalności socjalnej. Prawo nie definiuje bowiem, na czym konkretnie miałyby polegać działalność kulturalno-oświatowa bądź sportowo-rekreacyjna, która może być finansowana ze środków funduszu, zatem należy tu sięgać do powszechnego rozumienia tych kategorii, które jest bardzo szerokie. Zwracamy jednak uwagę, że ZUS i US w kontekście ZFŚS często stosują zawężającą interpretację jeśli chodzi o możliwe formy działalności socjalnej – w naszej ocenie jest to jednak nieuzasadniona i błędna praktyka. Dodatkowo należy pamiętać, że świadczenia rzeczowe nie powinny być pracownikom przekazywane na własność, a udostępniane. To znaczy, że ze środków ZFŚS można wyposażyć zakładową strefę relaksu w gry planszowe, książki czy filmy, ale już kupowanie ich dla pracowników, aby mogli je zachować na zawsze, nie jest rekomendowane.

2. Czy można finansować zabiegi In Vitro?

Tak, ale jedynie w formie pomocy materialnej. Środki z ZFŚS mogą być wydatkowane na bezzwrotną pomoc finansową dla uprawnionych do korzystania z Funduszu tzw. zapomogę, jeżeli możliwość taką przewiduje regulamin ZFŚS. Zapomoga jest przyznawana jednorazowo, w związku z wystąpieniem indywidualnego zdarzenia losowego, które sprawiło, że uprawniony znalazł się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej lub materialnej. Problem z powiększeniem rodziny jak najbardziej może być przejawem trudnej sytuacji życiowej uprawnionego i może stanowić podstawę przyznania zapomogi, którą uprawniony przeznaczy na sfinansowanie zabiegu in Vitro. Brak jest z kole i podstaw, by finansować zabiegi in Vitro w ramach innego rodzaju działalności socjalnej, niż właśnie udzielanie pomocy materialnej.



3. Czy można sfinansować przygotowanie Strefy Kibica dla Pracowników (np. na czas Euro, Olimpiady)?

Tak. Przygotowanie Strefy Kibica dla Pracowników można uznać za rodzaj pikniku, imprezy masowej i zaliczyć ją do działalności sportowo-rekreacyjnej, która jako element działalności socjalnej może być finansowana z ZFŚS. Co więcej, jest w pełni zasadne, aby z takiej Strefy Kibica mogły korzystać wszystkie osoby uprawnione, bez względu na ich sytuację materialną i życiową. Organizację takiego przedsięwzięcia można uznać za formę zaspokojenia potrzeb zbiorowych, podobnie jak w przypadku innego rodzaju imprez firmowych.

4. Pracodawca po połączeniu osiąga 50 pracowników i następuje to 1 października, w związku z czym tworzy fundusz. Jaki odpis musi odprowadzić? Czy proporcjonalny?

Przepisy nie regulują tej kwestii wprost. Właściwym rozwiązaniem jest jednak naliczenie odpisu proporcjonalnie do okresu tworzenia funduszu. Zgodnie z ogólnymi zasadami fundusz w danym roku kalendarzowym tworzy się z corocznego odpisu podstawowego. Omawiana sytuacja ma jednak charakter szczególny, ponieważ obowiązek utworzenia funduszu powstaje w trakcie roku. W rezultacie również odpis powinien podlegać naliczeniu wyłącznie za tę część roku, w której pracodawca miał obowiązek utworzyć fundusz. Możliwość tę potwierdzają pośrednio także przepisy regulujące zasady obliczania przeciętnej liczby zatrudnionych. Wskazują one bowiem wprost na możliwość zaistnienia sytuacji, w której pracodawca „naliczał odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych na niepełny rok kalendarzowy”.

5. Czy prawidłowe będzie uzgodnienie mailowe w ciągu roku (np. w kwietniu) z przedstawicielami związków zawodowych niższego odpisu na bieżący rok?

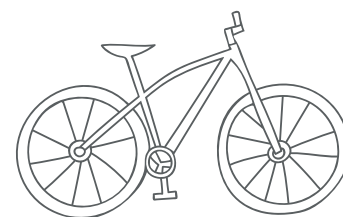
Tak, postanowienie określające kwotę odpisu powinno zostać uzgodnione z organizacjami związkowym działającymi u pracodawcy albo – w przypadku ich braku – przedstawicielem pracowników. Nie ma przy tym przeszkód, aby uzgodnienie zostało dokonane mailowo. Przepisy nie wykluczają również możliwości obniżenia kwoty odpisu w trakcie roku oraz nie ograniczają terminu wprowadzenia stosownej zmiany. Uzgodniona kwota będzie wówczas stanowić wyłączną podstawę do naliczenia odpisu. W kontekście za nieuzasadnione należy uznać stanowiska wskazujące na możliwość wprowadzenia stosownej zmiany wyłącznie do końca stycznia. Termin ten dotyczy wyłącznie określonej grupy pracodawców tj. zatrudniających mniej niż 50 pracowników na pełne etaty niezobowiązanych do tworzenia funduszu. Nawet jednak i w tym przypadku rezygnacja po 31 stycznia danego roku jest możliwa.

6. Czy pracowników o najwyższych dochodach można pozbawić prawa do korzystania z ZFŚS?

Tak, w praktyce możliwe jest ograniczenie lub pozbawienie prawa do świadczeń osób o najwyższych dochodach. Formalnie osoby te w dalszym ciągu pozostaną „osobami uprawnionymi”, ale z uwagi na przekroczenie określonego progu dochodowego nie będą przysługiwały im świadczenia zależne od progu dochodowego. Rozwiązanie to będzie bowiem stanowiło formę realizacji obowiązku uzależnienia wypłat z ZFŚS od sytuacji socjalnej pracowników. Zastosowanie kryterium dochodu w tej formie spełnia ten wymóg.

7. Czy pracodawca może przeznaczyć środki z ZFŚS na zakup rowerów w celu ich udostępnienia osobom uprawnionym do korzystania z funduszu na zasadzie powszechnej dostępności?

Tak, udostępnianie pracownikom rowerów stanowiących własność pracodawcy mieści się w definicji działalności socjalnej. W rezultacie nie ma przeszkód, aby przeznaczyć środki ZFŚS na ich zakup. Nie ma również przeszkód, aby pracownicy korzystali z tego rodzaju świadczenia na zasadzie powszechnej dostępności. Przemawia za tym natura tego świadczenia. Należy jednak pamiętać o braku możliwości ich przekazania pracownikom na własność. Na marginesie warto wskazać, że tego rodzaju świadczenia nie są szczególnie popularne w praktyce funduszowej. Obecnie można jednak zauważyć wzrost popularności niestandardowych rozwiązań na tle ZFŚS.



8. Czy można okroić rodzinę pracownika tylko do pracownika?

Taki zabieg nie jest prawidłowy. Krąg osób uprawnionych do świadczeń z ZFŚS jest zakreślony *ex lege* i obejmuje pracowników i ich rodziny, emerytów i rencistów - byłych pracowników i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z ZFŚS. Dowolność pracodawcy odnosi się do innych osób, niż wymienione w przepisie. Oczywiście w tym przypadku zachodzi także potrzeba wykładni pojęcia członka rodziny. W tym zakresie pomoce będą przepisy ustawy o świadczeniach rodzinnych, zgodnie z którą do członków rodziny należy zaliczać małżonków, rodziców dzieci, opiekuna faktycznego dziecka oraz pozostające na utrzymaniu dzieci w wieku do ukończenia 25. roku życia, a także dziecko, które ukończyło 25. rok życia legitymujące się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, jeżeli w związku z tą niepełnosprawnością przysługuje świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy albo zasiłek dla opiekuna. Oczywiście to, że członkowie rodzin są uprawnieni do korzystania funduszu nie oznacza, że otrzymają dokładnie te same świadczenia np. wczasy pod gruszą przysługują tylko pracownikowi, a nie jego żonie i trójce dzieci. Uprawnienie członków rodziny ma charakter wtórny tzn. odnoszą korzyść z wczasów pod gruszą pracownika lub czasem dostają indywidualne świadczenie np. uczestnictwo w pikniku firmowym. Warto to jednak doprecyzować w regulaminie.

9. Obowiązek przeglądu dokumentacji z ZFŚS i usuwania danych osobowych co najmniej raz w roku: zbieramy oświadczenia o dochodach rodziny (dane: imię i nazwisko członka rodziny, a dla dzieci poniżej 18 lat również data urodzenia). Czy należy usuwać je po roku - czy przechowywać 5 lat?

Przetwarzanie danych osobowych uprawnionych do świadczeń z ZFŚS powinno być uzależnione nie tylko od okresu niezbędnego do świadczenia z Funduszu, ale także od okresu w jakim możliwe jest dochodzenie związanych z tym roszczeń. Należy to odróżnić od obowiązku pracodawcy do cyklicznego (nie rzadziej niż co 1 rok) przeglądu danych i ustalania istnienia potrzeby dalszego przetwarzania. Okres przetwarzania danych osobowych powinien być zatem dłuższy od 1 roku i być uzależniony od tego, jak długo pracodawca będzie musiał się „rozliczać” z przyznawanych przez siebie świadczeń. Należy mieć więc na względzie, że w grę wchodzi nie tylko terminy przedawnienia roszczeń uprawnionych (okres 3-letni), ale także terminy przedawnienia roszczeń, o których mowa w przepisach prawa ubezpieczeń społecznych związanych z koniecznością wykazywania zasadności zwolnienia z oskładkowania (okres 5-letni). Okres retencji danych związanych z prowadzeniem ZFŚS powinien także uwzględniać możliwość wniesienia przez związek zawodowy roszczenia o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz, dla którego przewidziano 3-letni okres przedawnienia.

ZESPÓŁ ZFŚS I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH



Łukasz Chruściel

Radca prawny, partner



Sandra Szybak-Bizacka

Radca prawny, partner



Kinga Polewka-Włoch

Radca prawny, starszy prawnik



Bartosz Wszeborowski

Adwokat, starszy prawnik



Mariusz Maksis

Adwokat, prawnik



Patryk Koziel

Aplikant radcowski, prawnik



Michalina Lewandowska-Alama

Aplikantka radcowska, prawniczka



Anna Kencel

Aplikantka radcowska, prawniczka



Agata Ankersztajn

Aplikant radcowski, prawnik

O KANCELARII

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler specjalizuje się we wszystkich kwestiach prawa HR dot. zatrudnienia, w tym zatrudnienia i zwolnień, *global mobility & immigration*, wynagrodzeń i premii, compliance, ZFŚS, ZUS, sporów sądowych, restrukturyzacji, zasad motywacyjnych i lojalnościowych, czasu pracy, programów emerytalnych, PPK, PPE, danych osobowych.

Zespół PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler tworzy obecnie grono ponad 130 doświadczonych prawników, konsultantów oraz wsparcia administracyjnego. Pracujemy w 6 biurach: Warszawa, Kraków, Katowice, Poznań, Wrocław oraz Gdańsk.

Jesteśmy częścią Littler - największej na świecie praktyki prawa pracy, reprezentującej pracodawców. Globalny zasięg Littler to ponad 1700 prawników w 28 krajach, w ponad 100 biurach, na 4 kontynentach. Jesteśmy w stanie koordynować i realizować międzynarodowe projekty w sposób komfortowy dla Państwa oraz efektywny czasowo i kosztowo.

Dostarczamy Klientom pragmatyczne rozwiązania na miarę ich potrzeb.

Jesteśmy responsywni. Pozostajemy w bieżącym kontakcie z naszymi Klientami, nie tylko reagując na ich potrzeby, ale również zwracając uwagę na istotne problemy i zagadnienia oraz rekomendując środki prewencyjne i zaradcze.

Każdy Klient posiada dedykowanego opiekuna, którego zadaniem jest sprawowanie bieżącej pieczy nad sprawami oraz koordynowanie współpracy z naszym Zespołem.

Myślimy biznesowo. Jesteśmy pragmatyczni. Realizujemy cele biznesowe naszych Klientów. Jesteśmy efektywni. Dzięki temu, Klient osiąga korzyści biznesowe ze współpracy z nami. Proponujemy praktyczne rozwiązania, które pozwalają naszym Klientom utrzymać przewagę i konkurencyjność na rynku.

Obserwuj nas:   

Zapraszam do kontaktu!



Łukasz Chruściel

Radca prawny, partner
lukasz.chrusciel@pcslegal.pl
+48 604 906 364

