

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

ŚWIADCZENIA DLA PRACOWNIKÓW – PODATKI, ZUS, EWIDENCJA

- Jakie mogą być źródła finansowania świadczeń dla pracowników
- Jak rozliczać świadczenia dla celów podatkowych i ZUS
- Które świadczenia należy opodatkować VAT
- Jak ewidencjonować świadczenia w księgach rachunkowych

INDEKS 331783


INFOR
Zał. R. Piętkowski w 1987 r.

ISSN 1234-5695



Partner merytoryczny  **INFORLEX**

WYSOKOŚĆ ODPISÓW NA ZFŚS W 2018 R.



Format B5, 110 stron, oprawa miękka
Cena: 59 zł

ZFŚS 2018. KOMENTARZ

zawiera praktyczne wyjaśnienia do każdego artykułu ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Książka poparta licznymi, aktualnymi przykładami.

Zawiera m.in.:

- wzory dokumentów,
- stanowiska urzędów i orzecznictwo sądowe,
- omówienie problematyki składek ZUS i podatku dochodowego od osób fizycznych,
- wyjaśnienie zmian dotyczących podwyższenia limitu świadczeń z funduszu zwolnionych z podatku.

Odrębną część książki stanowią pytania i odpowiedzi wskazujące, jak w praktyce rozwiązywać problemy dotyczące ZFŚS.

Szczegóły na sklep.infor.pl

Spis treści

1. ŚWIADCZENIA FINANSOWANE Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH	5
1.1. Obowiązek tworzenia ZFŚS	5
1.1.1. Możliwość rezygnacji z tworzenia funduszu	9
1.1.2. Świadczenie urlopowe	11
1.2. Ustalanie przeciętnej liczby zatrudnionych na potrzeby ZFŚS	14
1.3. Wysokość odpisów na ZFŚS	17
1.4. Zwiększenie środków ZFŚS	20
1.5. Osoby uprawnione do korzystania z ZFŚS	22
1.6. Wydatkowanie środków ZFŚS	23
1.7. Koszty prowadzenia rachunku ZFŚS	25
1.8. Regulamin ZFŚS	25
1.8.1. Procedura ustalania regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	26
1.9. Wspólna działalność socjalna	32
1.10. Przekształcenia zakładu pracy a ZFŚS	35
1.11. ZFŚS w przypadku upadłości pracodawcy	36
1.12. ZFŚS a koszt pracodawcy	37
1.13. Opodatkowanie świadczeń z ZFŚS	38
1.13.1. Świadczenie urlopowe – koszty i zwolnienia podatkowe	39
1.13.2. Zapomogi losowe – warunki zwolnienia z opodatkowania	40
1.13.3. Rzeczowe świadczenia socjalne – zakres zwolnienia	42
1.13.4. Finansowanie wypoczynku a zwolnienia podatkowe	45
1.13.5. Dofinansowania do wypoczynku dzieci	46
1.13.6. Dofinansowanie opieki dziecka w żłobku, przedszkolu	50
1.13.7. Pożyczki z ZFŚS	50
1.13.8. Imprezy integracyjne a ZFŚS	51
1.14. ZFŚS a składki ZUS	52
1.14.1. Wyłączenie z podstawy wymiaru składek ZUS – kogo obejmuje	54
1.14.2. Świadczenie urlopowe a składki ZUS	55
1.14.3. Oskładkowanie zapomóg losowych	56
1.15. ZFŚS a VAT	57
1.16. Ewidencja księgowa ZFŚS i wybranych świadczeń	60
1.17. Inwentaryzacja ZFŚS na dzień bilansowy	67
2. ŚWIADCZENIA FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW OBROTOWYCH	72
2.1. Przychody pracowników otrzymujących nieodpłatne świadczenia	72
2.2. Świadczenia pozapłatowe a koszt pracodawcy	77
2.3. Świadczenia finansowane ze środków obrotowych a VAT	79
2.3.1. Zakup finansowany częściowo lub w całości ze środków obrotowych podatnika	79
2.3.2. Zakup dla dzieci lub osób towarzyszących finansowany w całości przez pracowników	80
2.3.3. Zakup świadczeń dla osób współpracujących finansowany w całości przez te osoby	80
2.3.4. Przekazanie artykułów spożywczych	80
2.3.5. Upominki okolicznościowe	81

2.3.6.	Wydatki związane z pogrzebem pracowników lub byłych pracowników	82
2.3.7.	Telefony służbowe	82
2.3.8.	Opieka medyczna	83
2.3.9.	Samochody służbowe	84
2.4.	Świadczenia pozapłacowe a ZUS	85
2.5.	Wybrane świadczenia finansowane ze środków obrotowych w ewidencji księgowej	86
2.5.1.	Bony towarowe	87
2.5.2.	Świadczenia urlopowe	89
2.5.3.	Dofinansowanie wypoczynku dzieci	90
2.5.4.	Wyjazd integracyjny	92
2.5.5.	Pakiety dodatkowych świadczeń medycznych	93
2.5.6.	Używanie samochodu służbowego do celów prywatnych	95

Świadczenia dla pracowników – podatki, ZUS, ewidencja

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

Od 1 stycznia 2017 r. zmieniły się przepisy ustawy o ZFŚS określające wielkość zatrudnienia, którego osiągnięcie zobowiązuje pracodawców do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Obecnie 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 zatrudnia na 1 stycznia danego roku 47 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy i 4 pracowników na pół etatu. Zatrudnionych jest zatem 49 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.

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.



UWAGA

Pracodawcy zatrudniający według stanu na 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.

Nie zmieniły się natomiast zasady tworzenia ZFŚS przez pracodawców prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych. Nadal są oni zobowiązani do tworzenia ZFŚS bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

PRZYKŁAD 3

W jednostce budżetowej stan zatrudnienia wynosił 1 stycznia danego roku 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, 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:
■ 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 przejęciem 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 ZFŚS. Mianowicie pracodawcy rozpoczynający działalność w roku kalendarzowym, którzy są zobowiązani do utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, tworzą ten fundusz dopiero od następnego roku kalendarzowego. Odroczenie obowiązków socjalnych dotyczy tylko tych pracodawców, którzy rozpoczynają działalność po raz pierwszy.



UWAGA

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 maju 2018 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 2019 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 stanowi, 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. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.

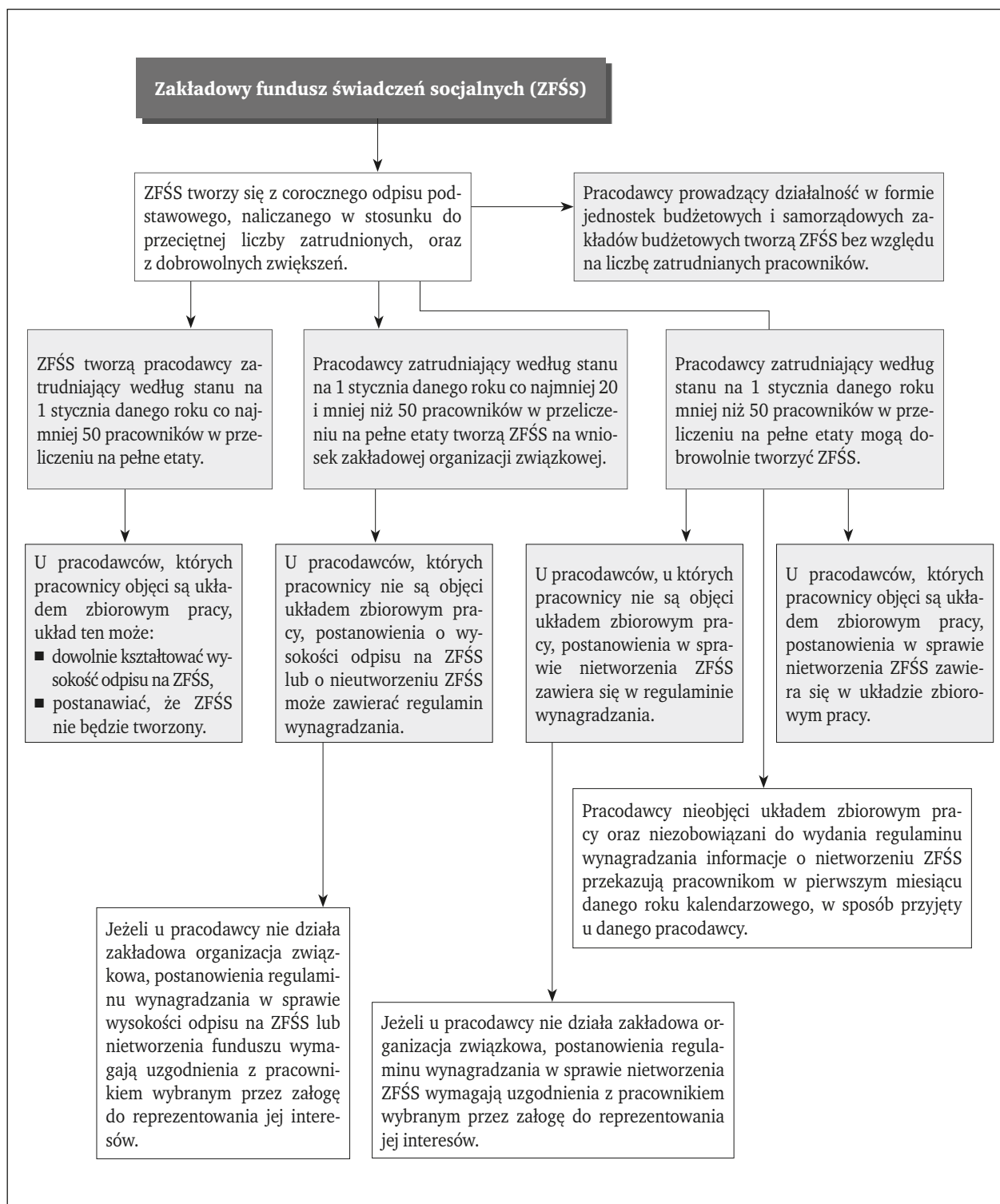
Tabela 2. Kalendarium zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Data	Działania pracodawcy	Podstawa prawna
1 stycznia	Stan zatrudnienia z tego dnia decyduje o tworzeniu funduszu. Fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty tworzą ZFŚS na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Fundusz mogą tworzyć pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.	art. 3 ust. 1, 1c i 3 ustawy o ZFŚS
31 stycznia	Do tego dnia pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, jeśli nie są objęci układem zbiorowym i nie są zobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, przekazują załódze w sposób przyjęty w danym zakładzie informację o nietworzeniu funduszu i niewypłacaniu świadczenia urlopowego.	art. 3 ust. 3a ustawy o ZFŚS
20 lutego	Do tego dnia Prezes GUS wydaje obwieszczenie o wysokości przeciętnego wynagrodzenia będącego podstawą odpisu na fundusz.	art. 5 ust. 7 ustawy o ZFŚS
31 maja	Ostateczny termin przekazania na rachunek funduszu pierwszej raty środków, wynoszącej co najmniej 75% odpisu podstawowego	art. 6 ust. 2 ustawy o ZFŚS
30 września	Ostateczny termin przekazania na rachunek funduszu drugiej raty środków (pozostałej części odpisu podstawowego i dobrowolnych zwiększeń)	art. 6 ust. 2 ustawy o ZFŚS
31 grudnia	Rozliczenie funduszu i ostateczna korekta odpisów na podstawie rzeczywistego przeciętnego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty	§ 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (Dz.U. Nr 43, poz. 349)

UWAGA

! 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 do stanu niepowodującego konieczności tworzenia funduszu. Taka zmiana stanu zatrudnienia nie upoważnia pracodawcy do rezygnacji z tworzenia funduszu. Mimo zaistniałej sytuacji fundusz nadal musi funkcjonować, przynajmniej do końca danego roku.

Schemat 1. Tworzenie ZFŚS



1.1.1. Możliwość rezygnacji z tworzenia funduszu

Nie wszyscy pracodawcy muszą tworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Pracodawcy zatrudniający 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą zrezygnować z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w sposób zależny od tego, czy w zakładzie pracy obowiązuje układ zbiorowy pracy czy regulamin wynagradzania.

Pracodawcy, których pracownicy są objęci układem zbiorowym pracy, wprowadzają decyzję o nietworzeniu funduszu przez zmianę tego układu. Zmiany wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, do których stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu (art. 241⁹ i 241¹² § 1 k.p.). Stronami układu są pracodawca i związki zawodowe. Jeśli pracodawca zgłosi propozycję zmiany układu, to wymagana jest zgoda związków zawodowych, aby zmiana ta mogła obowiązywać. Wówczas zmiana zostaje wprowadzona w drodze protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy. Protokół ten powinien zostać zarejestrowany przez okręgowego inspektora pracy. Po zarejestrowaniu układ wchodzi w życie w terminie zawartym w protokole, jednak nie wcześniej niż z dniem zarejestrowania protokołu.

W przypadku pracodawcy, którego pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, ale który ze względu na zatrudnianie co najmniej 50 pracowników jest zobowiązany wydać regulamin wynagradzania, zmiany dotyczące tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wprowadza się w drodze aneksu do regulaminu wynagradzania. Treść regulaminu musi być uzgodniona z zakładową organizacją związkową. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienie o nietworzeniu funduszu wymaga uzgodnienia z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów (art. 4 ust. 3 w związku z art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS). Aneks do regulaminu wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy (np. przekazanie treści aneksu bezpośrednio każdemu pracownikowi za potwierdzeniem odbioru, ogłoszenie na zebraniu, rozesłanie za pośrednictwem poczty elektronicznej, wywieszenie na tablicy ogłoszeń itp.). Jeżeli więc pracodawcy zależy, aby aneks wszedł w życie w określonym czasie, powinien odpowiednio wcześniej przystąpić do rokowań.

UWAGA

Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, nieobjętych układem zbiorowym pracy, zawiera postanowienie o nietworzeniu ZFŚS w regulaminie wynagradzania.

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

PRZYKŁAD 5

Po uzgodnieniu z pracownikiem wybranym przez załogę treści aneksu do regulaminu wynagradzania, dotyczącego rezygnacji z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, pracodawca przekazał do wiadomości pracowników treść aneksu:

Wzór 1. Aneks do regulaminu wynagradzania

Aneks do regulaminu wynagradzania

W regulaminie wynagradzania PHP „Neptun-Bis” w Górkach Wielkich wprowadza się następujące zmiany: Dodaje się art. 12 i 13 o następującej treści:

Art. 12. *Na podstawie art. 4 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 2191 z późn. zm.) nie jest tworzony zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.*

Art. 13. *Zgromadzone na odrębnym rachunku bankowym niewykorzystane środki zakładowego funduszu socjalnego wykorzystuje się, aż do wyczerpania, na finansowanie działalności socjalnej według zasad określonych w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.*

Aneks wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania do wiadomości pracowników.

W tym przypadku postępowanie pracodawcy jest prawidłowe.

Pracodawca zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, nieobjęty układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązany do wydania regulaminu wynagradzania, może tworzyć ZFŚS albo może wypłacać świadczenie urlopowe (art. 3 ust. 3 ustawy o ZFŚS). Może też z tego zrezygnować, co wymaga dopełnienia pewnych obowiązków formalnych. Otóż taki pracodawca powinien poinformować swoich pracowników o rezygnacji z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i niewypłacaniu świadczenia urlopowego. Pracodawcy przekazują tę informację pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, tj. w terminie do 31 stycznia, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 3 ust. 3a ustawy o ZFŚS). Należy przyjąć, że brak takiej informacji oznacza dla pracowników, iż w danym roku pracodawca tworzy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych albo wypłaca świadczenie urlopowe.

Wzór 2. Informacja o rezygnacji z działalności socjalnej

Informacja dla pracowników „Media” Sp. z o.o.

Informuję, że w 2018 r. nie będzie tworzony zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz nie będzie wypłacane świadczenie urlopowe. Przyczyną tego stanu jest trudna sytuacja finansowa spółki.

Podstawa prawna: art. 3 ust. 3 i 3a ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 2191 z późn. zm.).

Pruszków, 15 stycznia 2018 r.

Andrzej Kowalewski

Prezes

Nie ma jednolitego stanowiska w sprawie konsekwencji niepowiadomienia w terminie pracowników o nieutworzeniu ZFŚS i niewypłacaniu świadczeń urlopowych. Część ekspertów prawa pracy uważa, że mimo przekroczenia terminu 31 stycznia danego roku pracodawca skutecznie zwolni się z obowiązku wypłaty świadczeń urlopowych czy naliczenia odpisów za ten rok. Z kolei inni uważają, że niepoinformowanie o rezygnacji z wypłaty świadczeń urlopowych i z tworzenia ZFŚS w terminie do końca stycznia skutkuje koniecznością wypłacania świadczenia lub naliczania odpisów na fundusz socjalny w danym roku. Z uwagi na rozbieżność stanowisk w tej kwestii i niepewność co do ewentualnego rozstrzygnięcia sądowego na korzyść pracodawcy należy przestrzegać granicznej daty, jaką jest 31 stycznia danego roku.

Zmiany w poziomie zatrudnienia występujące w trakcie roku kalendarzowego nie mają wpływu na obowiązki socjalne pracodawcy. O tym, czy pracodawca będzie tworzył zakładowy fundusz świadczeń socjalnych lub wypłacał świadczenia urlopowe, decyduje wyłącznie liczba zatrudnionych pracowników na 1 stycznia danego roku.

PRZYKŁAD 6

Stan zatrudnienia w firmie „Nowe Horyzonty” w przeliczeniu na pełne etaty wynosił 1 stycznia 2018 r. 57 osób. W związku z tym pracodawca utworzył zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Od 1 marca 2018 r. stan zatrudnienia w firmie uległ redukcji i wynosi 48 osób (w przeliczeniu na pełne etaty). Mimo zaistniałych zmian pracodawca nie może z tym dniem zaprzestać prowadzenia funduszu ze względu na spadek stanu zatrudnienia od 1 marca. Decydujący jest stan zatrudnienia na 1 stycznia, a wówczas wynosił on ponad 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i pracodawca miał obowiązek utworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Przepisy ustawy mogą być również stosowane do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i innych spółdzielni zajmujących się produkcją rolną. Decyzje w tym zakresie podejmuje walne zgromadzenie spółdzielni (art. 21a ustawy o ZFŚS).