



DZIAŁALNOŚĆ SOCJALNA PRACODAWCY (2010 R.)



**z uwzględnieniem
zmian**



Wydawnictwo
Wiedza i Praktyka

www.KadryOnline.pl



Materiał został dobrany spośród porad udzielonych przez specjalistów z zakresu działalności socjalnej pracodawcy.

Konsultacja:

Monika Frączek – główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Kierownik Centrum Wydawniczego

Beata Rudnicka

Redaktor

Szymon Sokolik

Korekta

Zespół

ISBN 978-83-7572-125-6

Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2009

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a,

www.wip.pl

tel. 0 22 518 29 29, faks 0 22 617 60 10

Skład i łamanie

Raster studio

05-071 Sulejówek, ul. Konopnickiej 46, tel. 0 603 59 59 71

Spis treści

Ogólne zasady działalności socjalnej	4
Świadczenie urlopowe	5
Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS)	10
Regulamin ZFŚS	30

DZIAŁALNOŚĆ SOCJALNA PRACODAWCY (2010 R.)

- Czym różni się działalność socjalna małego i dużego pracodawcy?
- Jak poprawnie ustalić odpis na ZFŚS i świadczenie urlopowe?
- Co można finansować z ZFŚS?
- Jak zrezygnować z działalności socjalnej?

To tylko przykłady pytań, na które odpowiedzi znajdziesz w tym numerze. Porady, wzory, zestawienia oraz przykłady z praktyki pomogą Ci rozwiązać problemy dotyczące ZFŚS i świadczenia urlopowego.

Kalendarium działalności socjalnej

Do 31 stycznia trzeba przekazać informację o ewentualnej rezygnacji z działalności socjalnej

Do 31 maja należy wpłacić 75% wartości odpisów na ZFŚS za dany rok

Do 30 września należy wpłacić pozostałą część odpisów na ZFŚS (25%) za dany rok

Do 31 grudnia należy dokonać korekty odpisów na ZFŚS za dany rok



STYCZEŃ

LUTY

MARZEC

KWIECIEŃ

MAJ

CZERWIEC

LIPIEC

SIERPIEŃ

WRZESIEŃ

PAŹDZIERNIK

LISTOPAD

GRUDZIEŃ

OGÓLNE ZASADY DZIAŁALNOŚCI SOCJALNEJ

O tym, jakie masz obowiązki socjalne wobec pracowników, decyduje stan zatrudnienia w dniu 1 stycznia danego roku.

Jeśli zatrudniasz mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty	Jeśli zatrudniasz co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty
<p>ZFŚS, świadczenie urlopowe albo nic</p> <p>Możesz – ale nie musisz – mieć w firmie zakładowy fundusz świadczeń socjalnych*. Jeśli nie tworzysz ZFŚS, powinieneś wypłacać świadczenie urlopowe. Otrzymują je pracownicy, którzy korzystają z co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych urlopu. Świadczenie urlopowe pracownik może otrzymać tylko 1 raz w roku kalendarzowym u danego pracodawcy.</p> <p>Możesz też całkowicie zrezygnować z działalności socjalnej. Musisz poinformować o tym pracownika we właściwym terminie lub dokonać zapisu w układzie zbiorowym bądź w regulaminie wynagradzania (patrz str. 9).</p>	<p>ZFŚS albo nic</p> <p>Musisz stworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Pod pewnymi warunkami możesz jednak z niego zrezygnować (patrz str. 24).</p> <p>Jeśli zatrudniasz co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, nie wolno Ci wybrać świadczenia urlopowego zamiast ZFŚS. A zatem nawet jeżeli decydujesz się na likwidację ZFŚS, nie możesz w zamian wypłacać pracownikom świadczenia urlopowego (patrz ramka na str. 9).</p>

***Uwaga!** Jeśli Twoja instytucja należy do sektora finansów publicznych i prowadzi działalność w formie państwowej lub samorządowej jednostki budżetowej, zakładu budżetowego lub gospodarstwa pomocniczego jednostki budżetowej, nie możesz zrezygnować z ZFŚS lub ograniczyć odpisów. Co więcej, masz obowiązek stworzyć fundusz socjalny niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników (nawet poniżej 20 pełnych etatów).

ŚWIADCZENIE URLOPOWE

Jak wyznaczyć wysokość świadczenia urlopowego?

Możesz ustalić dowolną wysokość świadczenia urlopowego, pod warunkiem, że nie przekracza kwoty równej podstawowemu odpisowi na ZFŚS dla poszczególnych rodzajów pracowników (obliczanego na podstawie wskaźnika publikowanego przez GUS, który w 2010 r. wynosi **2.794,25 zł**).

Maksymalne świadczenie urlopowe w 2010 r.	
Dla pracownika zatrudnionego w normalnych warunkach	1047,84 zł (2.794,25 zł × 37,5%)
Dla pracownika zatrudnionego w szczególnie uciążliwych warunkach*	1397,13 zł (2.794,25 zł × 50%)
Dla młodocianego w I roku nauki	139,13 zł (2.794,25 zł × 5%)
Dla młodocianego w II roku nauki	167,66 zł (2.794,25 zł × 6%)
Dla młodocianego w III roku nauki	195,60 zł (2.794,25 zł × 7%)

Maksymalną wysokość świadczenia urlopowego niepełnoetatowców musisz przeliczyć proporcjonalnie do wymiaru ich etatu (więcej na ten temat w dalszej części opracowania).

***Uwaga!** W związku z wejściem w życie ustawy o emeryturach pomostowych, zmieniły się nieco wykazy prac wykonywanych w szczególnych warunkach, lub szczególnym charakterze (nowe przepisy zmieniły bowiem art. 5 ust. 3 ustawy o ZFŚS).

W jakim terminie należy wypłacić świadczenie urlopowe?

Świadczenie urlopowe należy wypłacić pracownikowi, najpóźniej w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu.

Uwaga! Nie powinieneś czekać na wniosek pracownika o wypłatę świadczenia urlopowego. A zatem, jeżeli pracownik składa wniosek o urlop, z którego wynika, że będzie wypoczywał przez 14 kolejnych dni kalendarzowych, bez czekania na prośbę pracownika, najpóźniej

w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu musisz wypłacić mu świadczenie urlopowe w odpowiedniej dla niego kwocie.

§ Podstawa prawna:

- art. 3 ust. 5a ustawy z 4 marca 1994 r. o ZFŚS (Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.).

MOŻE BYĆ ŚWIADCZENIE URLOPOWE WYŻSZE, ALE...

Świadczenie urlopowe może również przekroczyć kwotę odpisu podstawowego na ZFŚS. Jednakże do tej wysokości jedynie świadczenie urlopowe nie jest wliczane do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, czyli nie odprowadza się od niego składek. Jeśli natomiast chcesz wypłacić pracownikom wyższe świadczenia urlopowe, możesz to zrobić, ale wówczas nadwyżka ponad odpis podstawowy będzie już podlegała oskładkowaniu.

Jak ustalić świadczenie urlopowe dla pracownika zatrudnionego na część roku?

? *Jak ustalić wysokość świadczenia urlopowego dla pracownika zatrudnionego od 1 września do 7 grudnia? Czy to świadczenie przysługuje pracownikowi?*

Świadczenie urlopowe raz w roku dla każdego pracownika

Warunkiem wypłaty świadczenia urlopowego jest korzystanie przez pracownika z urlopu w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Na jego wypłatę nie ma natomiast wpływu okres zatrudnienia u pracodawcy w danym roku kalendarzowym ani to, czy pracownik pozostawał w zatrudnieniu u tego pracodawcy 1 stycznia tego roku.

Wysokość świadczenia zależy od wymiaru zatrudnienia

Należy zatem wypłacać świadczenie urlopowe w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu, nie zaś do okresu zatrudnienia pracownika w danym roku kalendarzowym. Pracownikowi, który pracuje jedynie przez część roku kalendarzowego w pełnym wymiarze czasu pracy i skorzystał co najmniej z 14 kolejnych dni kalendarzowych urlopu, musisz więc wypłacić świadczenie urlopowe w pełnej wysokości.

§ Podstawa prawna:

- art. 3 ust. 1, ust. 3, ust. 3a, ust. 3b, ust. 4, ust. 5, art. 5 ust. 2, ust. 2a, ust. 3 ustawy z 4 marca 1994 r. o ZFŚS (Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.).

Jak ustalić świadczenie urlopowe dla niepełnoetatowca?

? *Jakie wypłacić świadczenie urlopowe pracownikowi pracującemu na 1/4 etatu (2 dni w tygodniu)? W jaki sposób oblicza się jego urlop, by była ciągłość 14 dni? W jakiej wysokości przysługuje mu świadczenie?*

Proporcjonalnie do wymiaru etatu

Świadczenie urlopowe przysługuje proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.



PRZYKŁAD (W 2010 R.)

- Pracownikowi zatrudnionemu na 1/2 etatu w normalnych warunkach można wypłacić maksymalnie 523,92 zł.
- Pracownikowi zatrudnionemu na 1/2 etatu w szczególnie uciążliwych warunkach można wypłacić maksymalnie 698,56 zł.

14 dni kalendarzowych, a nie roboczych pracownika

Aby wypłacić pracownikowi świadczenie urlopowe, nie musisz udzielać pracownikowi 14 dni urlopu. Wystarczy, że urlop zostanie udzielony, tak aby pracownik w sumie (razem z dniami wolnymi od pracy wynikającymi z jego rozkładu czasu pracy) miał 14 kolejnych dni wolnego.



PRZYKŁAD:

Pracownik zatrudniony na 1/2 etatu świadczy pracę 3 dni w tygodniu: w poniedziałki i wtorki po 8 godzin oraz w czwartki 4 godziny. Jeżeli pracownik wykorzystał urlop np. w dniach: 5, 6, 8 oraz 12, 13 i 15 lipca 2010 r. (6 dni roboczych), pracodawca musi wypłacić mu świadczenie urlopowe.

§ Podstawa prawna:

- art. 154² kp,
- art. 3 ust. 3, ust. 4, ust. 5 ustawy z 4 marca 1994 r. o ZFŚS (Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.),

- obwieszczenie Prezesa GUS z 19 lutego 2010 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2009 r. i w drugim półroczu 2009 r. (M.P. z 2010 r. nr 10, poz. 104).

Czy pracownik może wymusić 2-tygodniowy urlop?

Urlop 14-dniowy – Twoja decyzja

Ostateczna decyzja o udzieleniu pracownikowi urlopu (oraz o jego terminie) należy zawsze do Ciebie. Jednakże z przepisów wynika, że jeżeli urlop wypoczynkowy dzielony jest na części, musisz udzielić pracownikowi urlopu, tak aby przynajmniej jedna część obejmowała 14 dni wypoczynku, a jeśli masz plan urlopów – co najmniej tyle urlopu powinieneś zaplanować. Możesz więc odmówić pracownikowi udzielenia pojedynczych dni urlopu, gdyby się okazało, że naruszy to tę nieprzerwaną część.

Są natomiast wyjątki, kiedy nie da się wykorzystać urlopu w ten sposób, np.:

- gdy pracownik zostanie zatrudniony na kilka miesięcy i uzyska tylko 40 godzin urlopu,
- gdy pracownik zatrudniony na 1/2 etatu ma tylko 10 dni urlopu i skorzysta z kilku pojedynczych dni urlopu na żądanie itd.

W tego typu przypadkach pracownik nie będzie mógł wykorzystać 14 kolejnych dni urlopu, a co za tym idzie – nie otrzyma w danym roku świadczenia urlopowego.

CO Z ZASADĄ 14 DNI WYPOCZYNKU Z KP?

Zgodnie z Kodeksem pracy przynajmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie krócej niż 14 dni kalendarzowych. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się na ogół, że przepis ten nie ma zastosowania do przypadków, gdy doszło do zatrudnienia pracownika w trakcie roku, a proporcjonalnie obliczona część urlopu jest stosunkowo krótka (np. M. Nałęcz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) W. Muszalski, Warszawa 2001, s. 794).

Odwołanie z urlopu nie przekreśla świadczenia urlopowego

Jeżeli pracownik miał zaplanowany w planie urlopów wypoczynek na 14 kolejnych dni kalendarzowych, wybrał się na niego, wpłaciłeś mu, zgodnie z przepisami, świadczenie urlopowe, a następnie po 4 dniach wypoczynku odwołałeś pracownika z urlopu, wówczas pracownik nie ma obowiązku zwrotu świadczenia.

Pracownik spełnił bowiem wszystkie przesłanki uprawniające go do otrzymania świadczenia: udał się na urlop, który następnie został mu przerwany, a to uniemożliwiło mu jego wyko-