

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Ustawa z dn. 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. Z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm. ; dalej uzfśś) przewiduje dwa sposoby organizowania przez zakład pracy pozapłacowej pomocy socjalnej na rzecz zatrudnionych:

- tworzenie specjalnego funduszu świadczeń socjalnych - ZFŚS,
- wypłatę corocznego, jednorazowego świadczenia urlopowego

Na podstawie obowiązujących od 1 stycznia 2003 r. przepisów ZFŚS tworzą pracodawcy:

- zatrudniający 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,

- sektora finansów publicznych prowadzący działalność w formie państwowych lub samorządowych jednostek budżetowych i ich gospodarstw pomocniczych oraz zakładów budżetowych – bez względu na wielkość załogi.

Podmioty nieprowadzące działalności w formie wskazanych jednostek finansów publicznych, zatrudniające co najmniej 20 pracowników, jednak mniej niż 20 w przeliczeniu na pełne etaty, jeśli nie tworzą funduszu – to wypłacają świadczenia urlopowe.

Osobną grupę stanowią natomiast pracodawcy niebędący tzw. strefą budżetową i zatrudniający 1 stycznia danego roku poniżej 20 pracowników. Mogą oni tworzyć fundusz albo wypłacać świadczenia urlopowe, co oznacza dobrowolność stosowania ustawowych rozwiązań.

Wysokość odpisów na zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Grupy opisowe wg ustawowych wskaźników procentowych	2003 r. kwoty
37,5 % przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w II półroczu roku poprzedniego	676,48 zł
50% podstawy naliczania tzw. uciążliwe warunki pracy	901,97 zł
Pracownicy młodociani (5% podstawy naliczania – I rok nauki, 6% - II rok, 7% - III rok nauki)	5% - 90,20 zł 6% - 108,24 zł 7% - 126,28 zł
Pracownicy niepełnosprawni (znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności) – 37,5% lub 3,75% + 6,25% podstawy naliczania (kwoty uznaniowo podwyższone przez pracodawców)	789,23 zł
Fakultatywne naliczenie dla byłych pracowników – emerytów lub rencistów – 6,25% podstawy naliczania	112,75 zł

Nie podlegają finansowaniu z ZFŚS następujące wydatki: inwestycje socjalne, zbiorowe żywienie, dojazdy do pracy, zakładowa opieka medyczna (w tym profilaktyczne badania i szczepienia ochronne), podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników, obchody świąt zawodowych,

zakładowych, okazjonalnych, ubezpieczenia emerytalne i na życie.

Z ZFŚS mogą korzystać pracownicy i ich rodziny, byli pracownicy – emeryci lub renciści oraz ich rodziny. Ze względów socjalnych jest także możliwe przyznawanie tego prawa innym osobom, jeśli jest to za-

pisane w zakładowym regulaminie świadczeń socjalnych. Regulamin pracodawca musi uzgodnić z zakładowymi organizacjami związkowymi w trybie przewidzianym w Ustawie o związkach zawodowych, a gdy nie działają u niego związki zawodowe, to z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Aby uzyskać świadczenie z funduszu socjalnego, należy spełniać pewne warunki. Konieczna jest kwalifikacja sytuacji socjalnej danej osoby według zasad określonych w regulaminie zakładowym – (sytuacja życiowa, rodzinna, dochodowa i materialna).

Urlop dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

W stosunku do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, stosuje się art. 154 par. 4 w związku z par. 5 K.p. Przysługuje im urlop na ogólnych zasadach i włączane są do niego kolejne dni robocze bez względu na indywidualny rozkład i wymiar czasu pracy. Pracodawca udziela zatrudnionemu na pół etatu urlopu w kolejnych dniach roboczych,

choć w poszczególnych dniach może on pracować różną ilość godzin. Gdy rozkład pracy takiego pracownika przewiduje dni pracy i dni wolne od niej, to jego urlop powinien składać się z dni pracy i dni wolnych od pracy dla tego pracownika w takiej proporcji, jak występują one w czasie wykonywania jego pracy.

Urlop dla osób zatrudnionych w równoważnym systemie pracy

W Polsce podstawowa norma pracy wynosi 8 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy (maksymalnie 40 godzin – art. 129 par. 1 K.p.). Pracując w systemie tzw. równoważnych norm pracy (art. 129 4 K.p.) można wymiar czasu przedłużyć do 12 godzin na dobę. Podobnie jednak jak w podstawowej normie w tych rozkładach czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ten z kolei nie może przekraczać jednego miesiąca. Tylko w

szczególnych wypadkach okres ten może zostać wydłużony do trzech miesięcy. Art. 154 par. 4 K.p. określa sposób udzielenia urlopu w takiej sytuacji. Jeśli rozkład czasu pracy pracownika przewiduje dni powszednie, w których nie ma on obowiązku wykonywania pracy, to urlopu należy udzielać w dniach, które są dla tego pracownika dniami pracy i dniami wolnymi od pracy w takiej proporcji, w jakiej te dni występują w czasie wykonywania pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Urlop na szukanie pracy

Podczas wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę zwalnianemu przysługują dni wolne na poszukiwanie pracy z zachowaniem wynagrodzenia. Mówi o tym art. 37 K.p. Ich liczba zależy od długości wypowiedzenia i wynosi: dwa dni robocze podczas wypowiedzenia nieprzekraczającego miesiąca oraz trzy dni – przy trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

Pracodawca jest obowiązany zapłacić za czas wykorzystywanych dni na poszukiwanie pracy. Nie należą się one natomiast temu, kto sam złożył wypowiedzenie oraz przy innych sposobach ustania pracy: bez wypowiedzenia, wygaśnięcie, za porozumieniem.

- Materiał zebrała i przygotowała
Maria Kościńska, Dział Informacji

Źródło: Vademecum Rzeczypospolitej, nr 76 z 29.09.2003 r.