

Prawa pracownicze (30). Świadczenia urlopowe nie dla każdego

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 11, wrzesień 2016 08:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśłony: 4155

W zależności od tego w jakim zakładzie pracy zatrudniony jest pracownik, na takie wsparcie w związku z odpoczynkiem może liczyć.

Pytanie o to czy pracodawca powinien wypłacić świadczenie urlopowe czy może dofinansować tzw. wczasy pod gruszą zadaje wielu pracowników. Odpowiedź nie zawsze jest satysfakcjonująca a bywa i tak, że wywołuje komentarze, w których pojawiają się słowa: brak sprawiedliwości i nierówne traktowanie. Śledząc przepisy, trudno się im dziwić.

Kwestię wypłaty świadczenia urlopowego i dopłat do wypoczynku reguluje ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (ustawa o zfsś).

Fundusz socjalny

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzą wszyscy pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych. Tak jest bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników. Natomiast inni pracodawcy taki fundusz co do zasady powołują, jeśli według stanu na dzień 1 stycznia danego roku zatrudniają co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

Jak wyjaśnia Barbara Tomaszewska w Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz, publ. LexisNexis 2013: *Pierwsza grupa pracodawców tworzy fundusz niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników, a ponadto nie ma możliwości rezygnacji z tego obowiązku i nie ma możliwości dowolnego kształtowania wysokości odpisów. Druga grupa pracodawców została bardziej uprzywilejowana, ponieważ przysługuje jej, na warunkach określonych w art. 4 ustawy o zfsś., prawo do rezygnacji z tworzenia funduszu oraz prawo do dobrowolnego kształtowania wysokości odpisów.*

Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty może zrezygnować z tworzenia funduszu przez zawarcie postanowienia w:

- układzie zbiorowym pracy;
- regulaminie wynagrodzenia po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową,
- regulaminie wynagrodzenia po uzgodnieniu z pracownikiem wybranym przez załogę zakładu pracy w celu reprezentowania jej interesów.

- *Konsekwencją rezygnacji z tworzenia funduszu jest prawo do nienaliczania odpisu i nieodprowadzania środków na rachunek funduszu. Nie oznacza to jednak, że zawarcie postanowienia o rezygnacji z funduszu zwolni pracodawcę, który ma zaległości wobec funduszu za rok bieżący lub za lata poprzednie z obowiązku przekazania tych środków na fundusz. Wpłaty zaległe i bieżące powinny być zrealizowane nawet po rezygnacji – przypomina Barbara Tomaszewska.*

Pracodawcy z mniejszym stanem zatrudnienia fundusz tworzą dobrowolnie lub wypłacają świadczenie urlopowe. Mają też trzecią możliwość – mogą bowiem zrezygnować z tworzenia funduszu i z wypłaty świadczenia urlopowego. W efekcie świadczenie urlopowe wypłacane jest tylko przez tych pracodawców, którzy się na to decydują. Fakultatywność jednak nie dotyczy grup zawodowych, dla których wypłata świadczenia jest regulowana odrębnymi przepisami (np. Kartą Nauczyciela).

Pracodawcy, zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w

Prawa pracownicze (30). Świadczenia urlopowe nie dla każdego

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 11, wrzesień 2016 08:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 4155

przeliczeniu na pełne etaty, nieobjęci układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, informacje w sprawie nietworzenia funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego przekazują pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, w sposób przyjęty w danym zakładzie. Wystarczy w praktyce wywiesić wiadomość na tablicy ogłoszeń czy wysłać e-mailem.

Orzekał o tym Sąd Okręgowy w Warszawie 15 stycznia 2008 r., w sprawie o sygn. akt XII Pa 442/07: *Informację o nietworzeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i niewypłacaniu świadczeń urlopowych w danym roku kalendarzowym należy przekazać podwładnym do końca stycznia tego roku w sposób przyjęty w zakładzie. Wynika tak z art. 3 ust. 3a ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 z późn. zm.). Powszechnie przyjmuje się, że firma prawidłowo wywiązuje się z tego obowiązku, wywieszając zawiadomienie na tablicy ogłoszeń, przesyłając je każdemu zatrudnionemu przez Internet czy wręczając osobiście.*

Katarzyna Piecyk w Anna Martuszewicz, Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz, publ. WKP 2011 przypomina, że *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy jeśli pracodawca do końca stycznia nie powiadomi pracowników o zmianach bądź przekroczy ten termin, zobowiązany jest przez cały rok wypłacać świadczenie urlopowe lub założyć fundusz socjalny. Ponadto takie zachowanie pracodawcy jest traktowane jako wykroczenie, co może skutkować nałożeniem mandatu lub grzywny w razie kontroli inspektora pracy (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.). - Odmienny pogląd prezentuje sąd administracyjny, który stwierdził, że za opóźnienie w ogłoszeniu rezygnacji z tworzenia funduszu socjalnego bądź wypłacania świadczeń urlopowych grozi co najmniej grzywna, a pracodawca w tym wypadku nie musi wypłacać świadczeń ani naliczać odpisów za ten rok (zob. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 1 marca 2007 r., sygn. akt I OSK 814/06) – dodaje.*

Stan na 1 stycznia

Dla ustalenia obowiązku tworzenia funduszu istotny jest stan zatrudnienia na dzień 1 stycznia danego roku. Późniejsze następujące w trakcie roku kalendarzowego zmiany stanu zatrudnienia nie mają znaczenia. Dopiero stan zatrudnienia na dzień 1 stycznia następnego roku kalendarzowego będzie miał znaczenie dla obowiązku lub braku obowiązku tworzenia funduszu przez pracodawców nieprowadzących działalności w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych. - *A zatem, u pracodawcy, który na dzień 1 stycznia zatrudniał mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, podwyższenie w ciągu roku stanu zatrudnienia, do co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, wywoła skutek prawny dopiero od początku następnego roku, pod warunkiem, że stan zatrudnienia na dzień 1 stycznia następnego roku kalendarzowego nie zmniejszy się. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w trakcie roku poniżej 20 osób w przeliczeniu na pełne etaty u pracodawcy, który utworzył już zakładowy fundusz świadczeń socjalnych nie stanowi podstawy do rezygnacji z prowadzenia funduszu – komentuje Barbara Tomaszewska.*

Górna granica

Wysokość świadczenia urlopowego jest limitowana. Przepisy określają jego górną granicę, zatem pracodawca może obniżyć jego wysokość.

Jaki jest limit? Wysokość świadczenia nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika i jego czasu pracy (nie dotyczy młodocianych).

Prawa pracownicze (30). Świadczenia urlopowe nie dla każdego

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 11, wrzesień 2016 08:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 4155

Wartość świadczenia urlopowego nie jest zwolniona z podatku dochodowego od osób fizycznych. Świadczenie urlopowe nie podlega natomiast składce na ubezpieczenia społeczne pracowników. Świadczenie urlopowe jest również wyłączone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne do tej samej wysokości. Zwolnienie dotyczy jedynie świadczenia urlopowego a nie innego np. dobrowolnego świadczenia wypłacanego w danym miejscu pracy i to w ramach limitu. Gdy pracodawcy wypłacają pracownikom świadczenie urlopowe w kwocie wyższej, to od nadwyżki ponad kwotę określonego pułapu powinni naliczyć składki ubezpieczeniowe.

Na temat zwolnienia z oskładkowania wypowiedział się Zakład Ubezpieczeń Społecznych w piśmie z 11 sierpnia 2011 r., DI/100000/451/527/2011, w którym czytamy: *Jeżeli pracodawca zatrudnia według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej, niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i nie tworzy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a wypłaca pracownikom świadczenia urlopowe, to świadczenie takie jest wyłączone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Zatem przepisy ustawy z 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie uprawniają pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 osób w przeliczeniu na pełne etaty do wypłaty świadczenia urlopowego na podstawie przepisów tej ustawy. Oznacza to, iż świadczenie wypłacane przez wnioskodawcę swoim pracownikom nie jest świadczeniem urlopowym w rozumieniu ustawy z 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, dlatego nie korzysta z wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.*

Rozstrzygał też w tym zakresie Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 27 września 2011 r., sygn. akt III Aua 341/11: *Świadczenie wypłacane pracownikom korzystającym z urlopów wypoczynkowych, zatrudnionym w zakładzie pracy (zatrudniającym powyżej 20 pracowników – przyp. red.), w którym nie utworzono zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, nie stanowi świadczenia urlopowego w rozumieniu przepisów ustawy z o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, a tym samym nie podlega zwolnieniu od opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, o którym mowa w art.3 ust.6 tej ustawy.*

W koszty

Świadczenia można zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów. Jak podaje Trzeci Urząd Skarbowy w Lublinie w piśmie z dnia 17 lipca 2007 r., D.3/423-17/07, *świadczenia urlopowe, wypłacone przez pracodawcę zgodnie z przepisami o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, stanowią koszty uzyskania przychodów.*

Podobnie rozstrzygał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gorzowie Wielkopolskim w wyroku z 12 lutego 2015 r., sygn. akt I SA/Go 706/14: *Dla pracodawców, którzy zgodnie z ustawą z 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych mają obowiązek tworzenia funduszu (a więc zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty), niemożliwe jest wypłacenie świadczenia urlopowego w miejsce tworzenia funduszu. Nawet jeśli regulacje wewnętrzne będą przewidywać zamiast tworzenia funduszu świadczenie o nazwie „urlopowe”, nie będzie ono świadczeniem, o którym mowa w ustawie o zřs. Tym samym też nie będzie spełniało warunku określonego w art. 16 ust. 1 pkt 45 u.p.d.o.p. do zaliczenia wydatku do kosztów uzyskania przychodów.*

Wysokość świadczenia w 2016 r. wynosi:

- 1093,93 zł – dla zatrudnionego w normalnych warunkach,

Prawa pracownicze (30). Świadczenia urlopowe nie dla każdego

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 11, wrzesień 2016 08:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśloni: 4155

- 1458,57 zł – dla zatrudnionego wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
- 145,86 zł – dla pracownika młodocianego w pierwszym roku pracy,
- 175,03 zł – dla pracownika młodocianego w drugim roku pracy,
- 204,20 zł – dla pracownika młodocianego w trzecim roku pracy.

Kwotę tę obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika. Przykładowo pracownikowi zatrudnionemu w normalnych warunkach pracy na pół etatu pracodawca wypłaci świadczenie urlopowe w wysokości 546,95 zł.

Świadczenie urlopowe otrzymuje się raz w roku. Przysługuje każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych (wliczamy wszystkie dni, łącznie z sobotami i niedzielami). Nie ma tu zatem uznaniowości. Jeśli zakład pracy świadczenia nie wypłaci, a powinien, to pracownik ma o nie roszczenie.

Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

Z innego źródła

Świadczenie urlopowe to nie to samo wczasy pod gruszą. Te ostatnie jest świadczeniem wypłacanym ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (w przeciwieństwie do świadczenia urlopowego). Otrzymać je mogą ci pracownicy, którzy spełniają kryteria określone w regulaminie danego funduszu. Wypłata powinna być uzależniona od sytuacji materialnej, rodzinnej (kryterium socjalne).