



Świadczenia urlopowe

Paweł Ziótkowski

Podmioty zobowiązane do tworzenia ZFŚS

Fundusz świadczeń socjalnych tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku:

- 1) Poniżej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty – dobrowolnie
- 2) Co najmniej 20 pracowników, ale poniżej 50 – dobrowolnie, ale na wniosek zakładowej organizacji związkowej – obowiązkowo
- 3) Co najmniej 50 pracowników - obowiązkowo

Pracodawcy <50

- Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą tworzyć ZFŚS lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe.
- Pracodawcy nieobjęci układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, informacje w sprawie nietworzenia ZFŚS i niewypłacania świadczenia urlopowego przekazują pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Wysokość świadczenia urlopowego

- Wysokość świadczenia urlopowego nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego na ZFŚS- odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika, z tym że wysokość świadczenia ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

Termin wypłaty

- Świadczenie urlopowe wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.
- Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

PIT i ZUS

- Świadczenie urlopowe nie podlega składce na ubezpieczenie społeczne pracowników.
- Świadczenie urlopowe podlega opodatkowaniu.

Świadczenie dla nauczycieli

- Z odpisu na ZFŚS wypłacane jest nauczycielowi do końca sierpnia każdego roku świadczenie urlopowe w wysokości odpisu podstawowego, o którym mowa w przepisach o ZFŚS, ustalonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym.

Sposób na uwolnienie się od ZFŚS

- U pracodawców zobowiązanych do tworzenia ZFŚS ze względu na liczbę pracowników, układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na ten fundusz, a nawet może postanawiać, że nie będzie on tworzony.
- Jeżeli natomiast u pracodawców spełniających powyższy warunek pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w powyższych sprawach może zawierać regulamin wynagradzania.
- Jeżeli u pracodawcy, którego pracownicy nie są objęci układem zbiorowym nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na ZFŚS, nietworzenia tego funduszu lub niewypłacania świadczenia urlopowego wymagają uzgodnienia z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Pracodawcy 50+

- Pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników mają obowiązek tworzenia ZFŚS, ale mogą z niego zrezygnować.
- Jeżeli zamiast ZFŚS zdecydują się na wypłatę świadczeń urlopowych, nie będzie to świadczenie wypłacane na podstawie ustawy o ZFŚS, a tym samym będzie ono opodatkowane i oskładkowane.

Wczasy pod gruszą

- Dofinansowanie wypoczynku dokonywane ze środków ZFŚS („wczasy pod gruszą”) nie są świadczeniem urlopowym.
- Wszelkie zasady przyznawania i wypłaty określa regulamin.

Rozdział środków

- Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

Przesunięcie i odwołanie z urlopu

- Przesunięcie terminu urlopu jest dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.
- Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Inne świadczenia

- W czasie urlopu pracownik może otrzymywać różnego typu świadczenia, w tym przede wszystkim wynagrodzenie urlopowe.
- Dodatkowe świadczenia związane z urlopem powinny wynikać z wewnętrznego prawa pracy.