

Z końcem września mija termin wpłaty uzupełniającej na ZFŚS

Zgodnie z ustawą o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych pracodawca przekazuje odpis na rachunek bankowy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w terminie do 30 września. Dopiero z chwilą rzeczywistej wpłaty na wyodrębniony rachunek funduszu jej równowartość można zaliczyć do kosztów podatkowych.

I. Obowiązek tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Zgodnie z ustawą o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) wymienieni w tych przepisach pracodawcy zobowiązani są do przekazania w wyznaczonych terminach na wyodrębniony rachunek bankowy tego funduszu równowartości odpisu określonego na dany rok. Obowiązek tworzenia funduszu należy oceniać według stanu zatrudnienia na 1 stycznia danego roku. Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych administruje pracodawca, a niewykorzystane środki funduszu w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny. Osobami uprawnionymi do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

II. We wrześniu termin na uzupełnienie wpłaty na wyodrębniony rachunek funduszu

Pierwszą ratę na ZFŚS przekazuje się w terminie do 31 maja każdego roku w wysokości co najmniej 75% odpisu rocznego. Natomiast pozostałą część odpisu należy przelać na konto ZFŚS do 30 września. Terminy te nie dotyczą funduszy, które utworzono w przedsiębiorstwie dobrowolnie, a jedynie tych pracodawców, którzy mają ustawowy obowiązek utworzenia funduszu. Pracodawca, w którego zakładzie pracy funkcjonuje ZFŚS, zobowiązany jest do terminowego dokonywania odpisów na ten fundusz. Co jednak ważne, pracodawca nie ma obowiązku uiszczenia odsetek od kwot nieprzekazanych w terminie na rachunek bankowy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

III. Trzy grupy pracodawców zobowiązanych do tworzenia ZFŚS

Zgodnie z obowiązującymi przepisami do utworzenia funduszu zobowiązani są przedsiębiorcy zaliczani do trzech grup. Grupa pierwsza to przedsiębiorcy, którzy na 1 stycznia danego roku zatrudniają co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Ta grupa przedsiębiorców tworzy fundusz obowiązkowo. Grupa druga to przedsiębiorcy, którzy na 1 stycznia danego roku zatrudniają co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Ta grupa pracodawców tworzy fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Trzecia grupa to jednostki budżetowe i samorządowe zakłady budżetowe. Ta grupa ma obowiązek utworzenia funduszu bez względu na liczbę zatrudnionych.

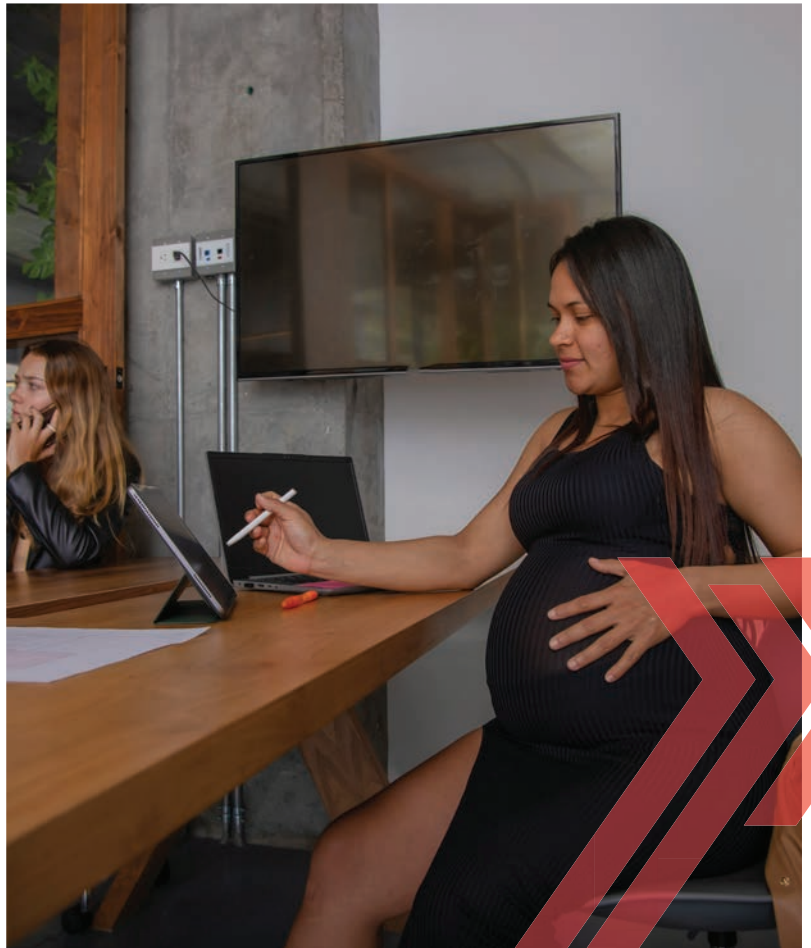


IV. Konieczne przeliczenie niepełnych etatów na etaty przeliczeniowe

Liczba zatrudnionych obejmuje pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Do liczby tej zalicza się zarówno osoby zatrudnione na czas nieokreślony, jak i na czas określony lub próbny. Co więcej, do osób zatrudnionych zalicza się też pracowników powołanych, mianowanych lub wykonujących pracę na podstawie wyboru. Do przeciętnej liczby pracowników nie zalicza się natomiast pracowników tymczasowych i niebędących pracownikami (np. zatrudnionych wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych). Przeliczenia pracowników zatrudnionych na część etatu na pełne etaty dokonuje się według liczby godzin pracy ustalonych w umowie o pracę w stosunku do obowiązującej normy czasu pracy. Jeśli np. pracownik zatrudniony jest na ½ etatu (20 godzin tygodniowo), to współczynnik przeliczeniowy wynosi $20 : 40 = 0,5$ etatu.

V. Dobrowolne tworzenie funduszu lub wypłata świadczenia urlopowego

Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (nie dotyczy to jednak pracodawców prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych oraz zobowiązanych do tworzenia funduszu na wniosek związków zawodowych) mogą: tworzyć fundusz do wysokości i na zasadach określonych w ustawie lub wypłacać świadczenie urlopowe. Zgodnie z obowiązującymi przepisami 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. Nie ma przy tym znaczenia, czy 14-dniowy urlop wykorzystywany przez pracownika jest urlopem zaległym (z poprzedniego roku), czy też przysługującym w bieżącym roku. Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.



VI. Naliczanie funduszu w 2024 roku od przeciętnego wynagrodzenia z 2023 roku

Podstawą naliczania odpisu jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce. W 2024 roku po raz pierwszy od pandemii odpis ustala się na podstawie wynagrodzenia z roku poprzedniego (w 2023 roku był on ustalany od wynagrodzenia z 2021 roku, a wcześniej, czyli aż do 2022 r., od wynagrodzenia z 2019 roku). Oznacza to, że w 2024 roku podstawę naliczania odpisu podstawowego stanowi kwota 6445,71 zł. Taka podstawa wynika z przepisów art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz obwieszczenia Prezesa GUS z 16 lutego 2024 r. o wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, pomniejszonego o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe.

VII. Wysokość odpisów jest zróżnicowana w zależności od kategorii pracownika

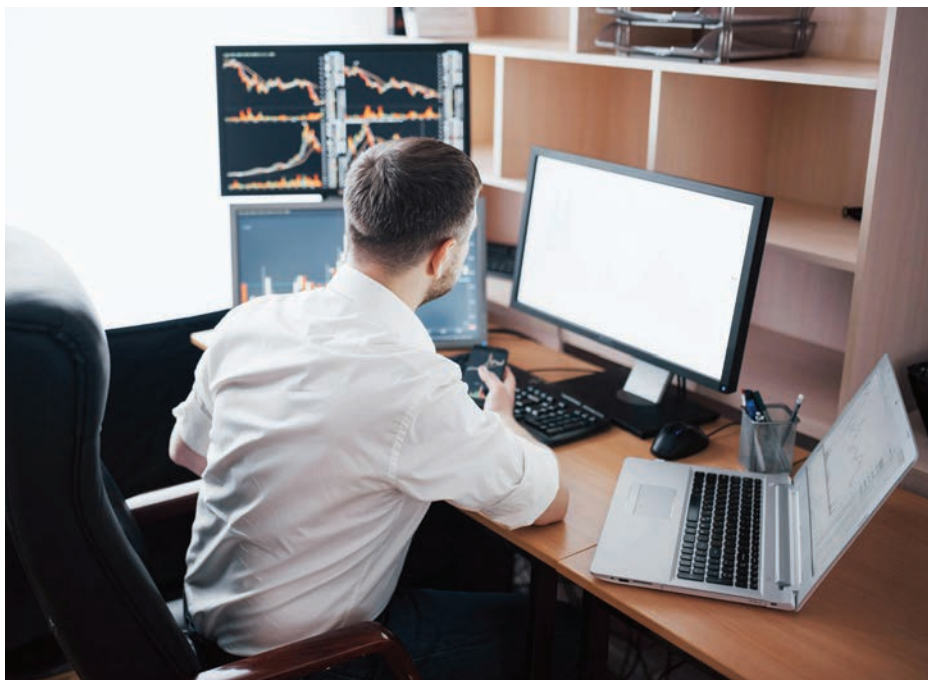
Wysokość odpisu podstawowego wynosi na jednego zatrudnionego 37,5%. W niektórych przypadkach odpisy mają jednak inną wysokość. I tak, wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika młodocianego wynosi: w pierwszym roku nauki 5%, w drugim roku nauki 6%, w trzecim roku nauki 7%. Natomiast wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub pracę o szczególnym charakterze wynosi 50%. Przepisy przewidują także zwiększanie odpisów, i tak w przypadku zatrudniania osób niepełnosprawnych zwiększenie to wynosi 6,25% podstawy obliczania, a w przypadku odpisu pracodawców, którzy utworzyli zakładowy żłobek lub klub dziecięcy – 7,5%.

VIII. Wysokość odpisu podstawowego przekracza 2400 zł na zatrudnionego

Kwotowa wysokość odpisów w 2024 roku wynosi: 2417,14 zł odpisu podstawowego na jednego zatrudnionego; 3222,86 zł na jednego zatrudnionego w przypadku pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze; 322,29 zł w przypadku pracowników młodocianych w pierwszym roku nauki, 386,74 zł w drugim roku nauki i 451,20 zł w trzecim roku nauki. Należy także pamiętać o zwiększeniu odpisów związanym z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami. W 2024 roku zwiększenie to wynosi 402,86 zł. Z kolei zwiększenie odpisu dotyczące pracodawców, którzy utworzyli zakładowy żłobek lub klub dziecięcy, wynosi 483,43 zł. Równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń naliczonych na rok 2024 pracodawca przekazuje na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w terminie do 30 września 2024 r., uwzględniając dotychczas przekazaną kwotę odpisów i zwiększeń.



RAFAŁ KOWALSKI
Partner, Członek Zarządu
tel.: +48 22 543 16 00
Rafal.Kowalski@bdo.pl



IX. Koszt podatkowy dopiero w momencie faktycznej wpłaty na rachunek

Pracodawca, który przekazał na wyodrębniony rachunek bankowy ZFŚS równowartość rocznego odpisu podstawowego, może wpłaconą kwotę zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów (pierwszą część już w momencie wpłaty pierwszych 75%). I tu ważne zastrzeżenie: zgodnie z art. 16 ust. 1 pkt 9 ustawy o CIT, odpisy, które w rozumieniu przepisów ustawy o ZFŚS obciążają koszty działalności pracodawcy, stanowią koszty uzyskania przychodów dopiero, gdy środki pieniężne stanowiące równowartość tych odpisów i zwiększeń zostały wpłacone na rachunek funduszu. Tym samym koszt uzyskania przychodów stanowi nie sam dokonany odpis, lecz kwota wpłacona na rachunek funduszu. Dzień dokonania wpłaty odpisów na rachunek ZFŚS będzie dniem, w którym podatnik ma prawo do rozpoznania kosztu uzyskania przychodu w wysokości przekazanej na rachunek kwoty, która wcześniej została zarachowana jako odpis, zgodnie z ustawą o ZFŚS.

Niniejszy materiał nie stanowi wyczerpującej informacji podatkowej, ani nie stanowi opinii podatkowej. Przed podjęciem jakichkolwiek decyzji prosimy o zasięgnięcie szczegółowej porady podatkowej.

BDO to międzynarodowa sieć niezależnych firm audytorsko – doradczych, których współpraca koordynowana jest z centralnego biura w Brukseli. Początki BDO sięgają 1963 roku. W Polsce BDO działa od 1991 roku. Mamy 5 biur, w: Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach.

BDO od lat doceniane jest w prestiżowych Rankingach dotyczących działalności m.in. Działów: Audytu oraz Doradztwa Podatkowego.

Ostatnie wyróżnienia dla firmy dotyczą Rankingów:

Firm i Doradców Podatkowych Dziennika Gazety Prawnej za 2022 rok:

■ I miejsce Najlepsza Firma Doradztwa Podatkowego w kategorii firm średnich

Rzeczypospolitej i Parkietu za 2023 rok:

■ Najlepsza Firma Audytorska (V miejsce)

■ Najbardziej Aktywna Firma na Giełdzie (IV miejsce)

■ Najlepsza Firma Badająca Spółki Giełdowe (IV miejsce)

■ Wyróżnienie z zakresu ESG

BDO spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa, ul. Postępu 12, 02–676 Warszawa;
tel.: +48 22 543 16 00, fax: +48 22 543 16 01, e-mail: office@bdo.pl

BDO