

ANTERIS Fundacja Pomocy Prawnej 2014 r.

Zasady przyznawania dopłat do wypoczynku dla pracowników

/Porady prawne/

dr Magdalena Kasprzak

W ramach działalności socjalnej finansowanej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej: zfśś), pracodawcy mogą dofinansowywać różne formy wypoczynku swoich pracowników i osób uprawnionych. Dotyczy to wypoczynku zorganizowanego przez „zakład pracy”, inne podmioty (biura podróży), jak również wypoczynku organizowanego indywidualnie przez pracownika, tzw. wczasy pod gruszą.

Czy pracodawca może konkretnie wskazać, na jakie formy wypoczynku pracowników udziela dofinansowań z zfśś?

Tak, pracodawca może określić jakie formy wypoczynku będą pracownikom dofinansowane. Najczęściej dofinansowaniu podlegają:

- wypoczynek dzieci i młodzieży – kolonie, obozy, rajdy;
- wczasy pracownicze, wycieczki, wypoczynek weekendowy oraz „wczasy pod gruszą”;
- leczenie sanatoryjne, oraz wczasy profilaktyczno-lecznicze - krajowe i zagraniczne.

Pracodawca może w regulaminie zfśś uściślić katalog form wypoczynku jakie będą jego pracownikom i osobom uprawnionym dofinansowywane. Można zatem dofinansowywać np. jedynie „wypoczynek urlopowy pracowników organizowany we własnym zakresie – wczasy pod gruszą”. Można również wskazać nieco szerszy zakres takich świadczeń np.: „Dofinansowanie obejmuje:

- krajowy i zagraniczny wypoczynek urlopowy pracownika organizowany we własnym zakresie („wczasy pod gruszą”),
- leczenie sanatoryjne,
- krajowy i zagraniczny wypoczynek dzieci i młodzieży zorganizowany w formie wczasów, kolonii i obozów”.

Dopłaty do wypoczynku przeważnie pochłaniają największą część środków finansowych zfśś (np. 50%). Zakres ich przyznawania zależy jednak od możliwości finansowych pracodawcy.

Co istotne, jeżeli w regulaminie zfsś formy wypoczynku pracowników i ich rodzin nie zostaną sprecyzowane, przyjmuje się, że dofinansowania przyznawane są na wszelkie formy krajowego i zagranicznego wypoczynku.

Czy określając zasady przyznawania dopłat do wypoczynku pracownikom naszej firmy, można wskazać, że przysługują one na wyjazdy dzieci w określonym wieku?

Tak, w regulaminie zfsś można wskazać, że dofinansowanie do wypoczynku przysługuje dzieciom w określonym wieku (czy przedziale wiekowym).

Zgodny z prawem będzie więc zapis, który wskazuje, że dofinansowanie przyznawane jest np. do „wypoczynku dzieci i młodzieży w wieku od 5 do 18 lat”. W sytuacji gdy wiek dzieci, na które mogą być przyznawane dofinansowania nie został określony, decydujące znaczenie (poza sytuacją materialną pracownika) będą miały zapisy regulaminu wskazujące, kto jest uprawniony do świadczeń z zfsś. Dotyczy to tzw. ogólnego katalogu uprawnionych do świadczeń z zfsś u pracodawcy – np. tzw. członków rodziny.

Co istotne, to kogo uważamy za członka rodziny pracownika wynika z regulacji prawa rodzinnego. W odniesieniu do dzieci – jako członków rodziny pracownika, najczęściej uwzględnia się pozostające na utrzymaniu i wychowaniu dzieci własne, dzieci współmałżonka, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w wieku do 18 lat, a jeżeli się kształcą do ukończenia szkoły. W przypadku dzieci uczących się dopuszczalne jest również wskazanie wieku granicznego, czyli np.: „dzieci w wieku do lat 18, a jeżeli kształcą się w szkole – do czasu ukończenia nauki, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 roku życia”. Określenie wieku dzieci uprawnionych do dopłat do wypoczynku ma istotne znaczenie podatkowe. W przypadku dofinansowania zorganizowanego wypoczynku dzieci, wolna od podatku będzie jedynie kwota świadczenia przypadająca na dzieci i młodzież, pod warunkiem, że nie ukończyły one 18 lat.

W jaki sposób ustalić tryb składania wniosków o dopłaty do wypoczynku?

Zasady i tryb składania wniosków o świadczenia z zfsś powinien zostać dokładnie określony w regulaminie funduszu. Zasada ta dotyczy nie tylko dopłat do

wypoczynku. Im bardziej szczegółowo tryb składania takich wniosków zostanie w regulaminie omówiony tym mniejsze problemy powinni mieć sami pracownicy. Zapis dotyczący wniosków o dopłaty do wypoczynku może zawierać następujące reguły:

„Wnioski dotyczące dofinansowania do wypoczynku pracowników należy składać nie później niż do 30 listopada danego roku. Wzór wniosku stanowi załącznik nr. X do niniejszego regulaminu. Wnioski rozpatrywane są zgodnie z następującymi zasadami:

- wnioski złożone do końca czerwca - rozpatrywane i wypłacane są do 10 lipca każdego roku;
- wnioski złożone do końca sierpnia - rozpatrywane i wypłacane są do 15 września każdego roku;
- wnioski złożone do końca listopada - rozpatrywane i wypłacane są do 15 grudnia każdego roku.”

Czy pracodawca, musi wskazać w jakich wysokościach przyznawane są dopłaty do wypoczynku pracowników i ich rodzin?

Nie, nie ma takiego obowiązku. Wskazanie progów np. dochodowych lub kosztowych, którym odpowiadają dofinansowania w określonej wysokości pozwala jednak na przejrzystą ocenę sytuacji materialnej pracownika i wysokości przyznanego mu dofinansowania.

W praktyce najczęściej spotyka się rozwiązania przyporządkowujące kwoty dofinansowań do progów dochodów na jednego członka rodziny. Podstawowe różnice dotyczą sposobu określenia wysokości samego dofinansowania:

I. Tabela dopłat do wypoczynku

	Wysokość dochodu na osobę w rodzinie	Wysokość świadczenia
1	do 1.500,00 zł.	100% (np. kwoty bazowej ustalonej w regulaminie)
2	od 1.501,00 do 2.500,00 zł.	95% kwoty bazowej
3	od 2.501,00 do 3.000,00 zł.	90% kwoty bazowej
4	powyżej 3.000,00 zł.	80% kwoty bazowej

II. Tabela dopłat do wypoczynku

	Dochód na jednego członka rodziny	Wysokość świadczenia
1	0 – 1500,00 zł.	600 zł.
2	1.501,00 – 2.500,00 zł.	550 zł.
3	2.501,00 – 3.500,00 zł.	500 zł.
4	3.501,00 – 4.500,00 zł	450 zł
5	4.501,00 zł. - i powyżej	350 zł
6		

Jak pracownik powinien udokumentować poniesione wydatki na wypoczynek dziecka aby otrzymać dopłatę z zfśś?

Przepisy ustawy o zfśś nie regulują, w jaki sposób pracownik powinien udokumentować poniesienie wydatków związanych z wypoczynkiem dziecka. W praktyce, za dowód poniesienia wydatku przyjmuje się każdy dokument, z którego wynikają dane organizatora wypoczynku, forma wypoczynku, dane dziecka korzystającego z wypoczynku, dane osoby dokonującej zapłaty, kwota i data dokonania zapłaty. Dowodami potwierdzającymi takie wydatki mogą być np.: rachunek, dowód wpłaty KP, faktura, potwierdzenie przelewu bankowego czy przekaz pocztowy. Szczegółowe zasady dokumentowania wydatków związanych z wypoczynkiem dzieci pracowników (jak i samych pracowników) powinny być określone w regulaminie zfśś.

Przykładowo, zapis w regulaminie zfśś może przewidywać następujący sposób dokumentowania wydatków związanych z wypoczynkiem dzieci pracowników: *„Wypoczynek dziecka powinien być potwierdzony rachunkiem lub innym dokumentem (dowód wpłaty) wraz z zaświadczeniem potwierdzającym uczestnictwo dziecka w zorganizowanej formie wypoczynku wystawionym przez organizatora”.*

W jakim terminie pracownikom należy wypłacać dofinansowania do wypoczynku?

Przepisy nie wskazują terminu na wypłatę takich dopłat. Sposób i termin wypłaty dopłat do wypoczynku pracowników powinien zostać wskazany w regulaminie zfśś. Od decyzji pracodawcy zależy czy świadczenia takie wypłacane będą uprawnionym przed urlopem, po jego zakończeniu, czy też np. w dwóch częściach – przed rozpoczęciem i po zakończeniu wypoczynku. W praktyce najczęściej dopłaty wypłacane są po zakończeniu wypoczynku. Wynika to z praktycznych względów związanych z udokumentowaniem poniesionych przez pracownika na ten cel wydatków i potwierdzeniu faktycznej obecności w miejscu wypoczynku.

Czy dopłaty do wypoczynku pracowników mają charakter roszczeniowy? Czy pracownik może domagać się wypłaty dopłaty do swojego wypoczynku?

Dopłata do wypoczynku będzie miała charakter roszczeniowy tylko wtedy gdy zapadnie decyzja o jej przyznaniu pracownikowi, a faktycznie nie zostanie mu ona wypłacona.

Generalnie, dopłaty do wypoczynku, mają charakter uznaniowy, ponieważ ich przyznanie zależy od kryterium socjalnego przyjętego w regulaminie zfśś. Świadczenia socjalne z zfśś przyznawane są poszczególnym pracownikom po zbadaniu ich sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej. Pracownik, który nie spełnia kryterium socjalnego (określonego w regulaminie zfśś) uprawniającego go do dopłaty do wypoczynku, nie ma roszczenia o przyznanie i wypłatę takiego świadczenia. W takim przypadku takie świadczenie mu po prostu nie przysługuje.

Podstawy prawne:

- Art. 2, 8 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tj. Dz.U. z 2015 r., poz. 111)
- Art. 21 ust. 1 pkt 78 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tj. Dz.U. z 2012 r., poz. 361, ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1569)