

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w 2026r. w pytaniach i odpowiedziach.

Data i miejsce szkolenia: 6 lutego 2026r., godz. 9:00 – 14:00, webinarium.

Prowadzący: *Piotr Wąż* - doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy, członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy oraz biegły sądowy z zakresu stosunku pracy z elementem międzynarodowym (międzynarodowe prawo pracy), wykładowca, szkoleniowiec, konsultant, autor książek oraz wielu publikacji ukazujących się w fachowej literaturze prawniczej z dziedziny prawa pracy i prawa spółek, laureat „Złotych Szelek” za wyjaśnianie skomplikowanych problemów prawnych zrozumiałym i klarownym językiem.

Cel szkolenia: Szkolenie to służy przekazaniu podstawowych i szczegółowych informacji dotyczących właściwego stosowania przepisów odnoszących się do problematyki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Korzyści dla uczestników szkolenia: Udział w szkoleniu jest okazją do zdobycia wiedzy niezbędnej do należytego stosowania aktualnych przepisów prawa pracy w zakresie objętym programem szkolenia. Przedmiotowe regulacje prawne zostaną omówione na tle wielu praktycznych przykładów, co umożliwi lepsze zrozumienie ich istoty.

Adresaci szkolenia: Pracodawcy prowadzący działalność socjalną i pracownicy wykonujący zadania związane z tą działalnością, zwłaszcza członkowie komisji socjalnych, jak również osoby, które chcą poszerzyć swą wiedzę z omawianego zakresu.

Program szkolenia:

1. W jakich przypadkach utworzenie ZFŚS jest obligatoryjne, a w jakich fakultatywne?
2. Jak prawidłowo poinformować pracowników o nietworzeniu ZFŚS i niewypłacaniu świadczenia urlopowego?
3. Jak ustalić liczebność załogi na pełny etat?
4. Jak ustalana jest wysokość odpisu?
5. Czy dopuszczalne jest obniżenie wysokości odpisu?
6. Czy zwiększenie odpisu na pracowników niepełnosprawnych ma charakter obowiązkowy?
7. Jak wyliczyć przeciętną liczbę pracowników na potrzeby ZFŚS? Jak stosować metody w tym zakresie?
8. Jak dokonać korekty wysokości odpisu w przypadku zmniejszenia poziomu zatrudnienia na koniec roku?
9. W którym momencie roku ustalana jest liczba byłych pracowników-rencistów/emerytów? Czy podlega ona korekcie na koniec roku?

10. Jak ustalić wysokość odpisu w placówce podlegającej Karcie Nauczyciela?
11. Jak ustalić wysokość odpisu w placówce podlegającej ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym?
12. W jakich przypadkach dokonujemy obligatoryjnego odpisu, a kiedy fakultatywnego zwiększenia?
13. Czy pracodawca może limitować wiek dzieci pracowników uprawnionych do korzystania ze świadczeń ZFŚS?
14. Wpływ rozvodu pracownika na prawo do paczki świątecznej dla dziecka z ZFŚS
15. Jaki jest zakres podmiotowy pojęcia „członkowie rodziny”?
16. Komu przysługuje status emeryta/rencisty-byłego pracownika zakładu i kiedy następuje jego utrata?
17. Czy emeryci/renciści-byli pracownicy są zobowiązani do corocznej aktualizacji oświadczenia o zarobkach?
18. Czy po śmierci pracownika lub byłego pracownika-emeryta/rencisty z ZFŚS mogą korzystać członkowie jego rodziny?
19. Czy status emeryta-byłego pracownika przysługuje osobie, która zrezygnowała z pobierania emerytury na rzecz renty rodzinnej po zmarłej żonie/mężu?
20. Czy do stanu zatrudnienia w kontekście ZFŚS wliczamy pracowników tymczasowych?
21. Kiedy należy wypłacić świadczenie urlopowe a kiedy dofinansowanie do wypoczynku w ramach ZFŚS?
22. Na jaki okres złożyć wniosek urlopowy, aby wypełnić wymóg otrzymania świadczenia urlopowego za 14 dni wypoczynku?
23. Czy pracownik, którego urlop został przerwany przed 14 dniem jest zobowiązany do zwrotu świadczenia urlopowego?
24. Czy w jednym roku kalendarzowym pracownik może otrzymać dwa świadczenia urlopowe jedno za bieżący, a drugie za urlop zaległy z poprzedniego roku, w którym nie korzystał z 14-dniowego wypoczynku z powodu długotrwałej choroby?
25. Czy pracownik przebywający na urlopie wychowawczym ma prawo do świadczenia urlopowego?
26. Prawo do świadczenia urlopowego w przypadku wykorzystywania urlopu wypoczynkowego na przełomie roku kalendarzowego
27. Czy należy wypłacić dofinansowanie do urlopu pracownikowi, którego w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę wysłano na ponad 14-dniowy urlop do końca okresu wypowiedzenia?
28. Czy wypłata świadczenia urlopowego może zostać uzależniona od faktycznego wykorzystania urlopu wypoczynkowego na zasadach KP, co spowoduje brak możliwości uzyskania tego świadczenia przez emerytów/rencistów-byłych pracowników?
29. Czy do dochodu decydującego o zakresie wsparcia socjalnego wliczmy świadczeni pielęgnacyjne oraz świadczenie 800+ czy 300+?
30. Czy regulamin funduszu może różnicować wysokość dopłaty do karnetów, voucherów itp. w zależności od wybranego przez pracownika rodzaju tego uprawnienia?
31. W jakich przypadkach pracodawca może zostać zwolniony z obowiązku stosowania kryterium socjalnego przy dystrybucji świadczeń w ramach ZFŚS?
32. Kryteria czy kryterium socjalne? Czy dystrybucja świadczeń z ZFŚS opiera się na analizie wszystkich trzech kryteriów socjalnych (sytuacja życiowa, rodzinna i materialna) czy każdego z nich z osobna?
33. Czy paczki na imprezie dla dzieci mogą zostać przyznane w tej samej wartości?
34. Czy ze środków ZFŚS mogą zostać sfinansowane szczepienia przeciwko grypie lub innym chorobom?
35. Czy staż pracy może być kryterium decydującym o wysokości przyznanych świadczeń z ZFŚS?
36. Na jakiej podstawie pracodawca może weryfikować spełnienie kryteriów socjalnych? Czy pracodawca może żądać przedłożenia deklaracji PIT w celu zweryfikowania wysokości dochodu?
37. Czy pracodawca może żądać okazania faktur w celu wykazania właściwego wydatkowania świadczenia?

38. Czy pracownikowi odmawiającemu ujawnienia wysokości dochodów można odmówić przyznania świadczeń z ZFŚS?
39. Jakie konsekwencje może ponieść pracownik za podanie nieprawdziwych informacji o dochodzie?
40. Czy złożony po terminie wniosek o świadczenie może zostać odrzucony?
41. Na jakich zasadach można dokonać potrącenia oraz egzekucji komorniczej ze świadczeń wypłacanych z ZFŚS, np. zapomogi, bezzwrotnej pożyczki, czy świadczenia urlopowego?
42. Prawo do świadczeń z ZFŚS pracownika pozostającego w zatrudnieniu na dwóch jednoczesnych umowach o pracę z tym samym pracodawcą
43. Czy można w regulaminie ZFŚS zróżnicować wysokość dofinansowania do wypoczynku w zależności od grupy uprawnionych, np. odmiennie dla pracowników, emerytów/rencistów-byłych pracowników oraz członków ich rodzin?
44. Czy ze środków funduszu może być wypłacane „finansowe wsparcie” w okresach świątecznych w formie przelewu bankowego na rachunek bankowy pracowników?
45. Czy pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym może korzystać ze wszystkich świadczeń przewidzianych w regulaminie ZFŚS?
46. Czy na pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na zastępstwo należy dokonać odpisu? Czy ma on prawo do świadczenia urlopowego?
47. Czy ze świadczeń z ZFŚS może korzystać kierownictwo zakładu pracy oraz pracownicy o wysokich dochodach?
48. Czy przewidziane w regulaminie ZFŚS paczki świąteczne można zastąpić ekwiwalentem pieniężnym opartym na kryterium dochodowym?
49. Czy pracownik może uzyskać pożyczkę na cele mieszkaniowe dla członka najbliższej rodziny, np. pełnoletnie dziecko?
50. Czy pracownik zawieszony w czynnościach może korzystać ze świadczeń ZFŚS?
51. Czy pracodawca zatrudniający obydwu małżonków może odmówić dofinansowania do wypoczynku z ZFŚS jednemu z nich z uwagi na fakt przyznania dofinansowania drugiemu małżonkowi?
52. Czy ze środków funduszu może zostać sfinansowany catering oraz nagrody w ramach zakładowej imprezy integracyjnej?
53. Czy konkubent to członek rodziny na potrzeby przepisów o ZFŚS?
54. Jak zweryfikować, czy był pracownik nadal posiada status byłego pracownika rencisty/emeryta?
55. Czy ze środków funduszu może zostać sfinansowane np. polisy ubezpieczeniowe, zakwaterowanie, dowóz do pracy, wyżywienie czy składki na ubezpieczenie społeczne?

Informacje organizacyjne:

- szkolenie będzie zorganizowane w formie webinarium w formule online. Aby wziąć udział w szkoleniu należy mieć dostęp do komputera z internetem.
- dzień przed szkoleniem otrzymają Państwo od nas link z niezbędnymi informacjami do zalogowania się na platformę szkoleniową,
- w trakcie szkolenia można na czacie zadawać pytania prowadzącemu, obsługa jest łatwa (intuicyjna).

Cena szkolenia: 390 zł + 23% VAT. Cena obejmuje: autorskie materiały szkoleniowe, przerwę kawową, lunch, certyfikat uczestnictwa w szkoleniu dla każdego uczestnika.

(Faktury „zw” dla sektora finansów publicznych po przesłaniu oświadczenia o zwolnieniu z VAT)

Zgłoszenia można dokonać poprzez stronę internetową www.totalexpert.pl ewentualnie wysyłając kartę zgłoszenia na adres: biuro@totalexpert.pl.

KARTA ZGŁOSZENIA

Prosimy o odesłanie mailem na adres: biuro@totalexpert.pl

PRZEDMIOT ZGŁOSZENIA				
Nazwa szkolenia/kursu:	<u>Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w 2026 r. w pytaniach i odpowiedziach.</u>			
Termin szkolenia:	6.02.2026r.	Miasto szkolenia:	Online	Cena:
DANE UCZESTNIKA SZKOLENIA				
Imię i nazwisko uczestników, stanowisko	Kontakt do uczestnika			
	Telefon		Adres email	
1.				
2.				
3.				
4.				
DANE FIRMY DO FAKTURY (NABYWCA)				
Nazwa:				
Adres (ulica i miasto):				
NIP:		UWAGI (ODBIORCA):		
☐ Wysłanie faktury pocztą tradycyjną		☐ Wysłanie faktury mailem na adres: _____		
OSOBA ZGŁASZAJĄCA				
Imię i nazwisko;		Pełniona funkcja:		
E-mail:		Telefon kontaktowy:		

Warunki uczestnictwa:

Wypełniona karta zgłoszenia jest warunkiem uczestnictwa w szkoleniu i podstawą do wystawienia faktury VAT za szkolenie bez podpisu odbiorcy. Faktury wysyłamy pocztą email lub na życzenie pocztą tradycyjną, płatność do 14 dni po szkoleniu.

Oświadczenie dla finansujących szkolenie ze środków publicznych:

Niniejszym oświadczamy, że nabyta w/w usługa szkoleniowa w zakresie kształcenia zawodowego jest finansowana:

- ☐ w całości ze środków publicznych (art. 43 ust. 1 pkt 29c ustawy z dn. 11.03.2004r. o podatku od towarów i usług Dz. U. 2011 nr 177, poz. 1054 z późn. zm.)
- ☐ w co najmniej 70% ze środków publicznych (§ 3 ust. 1 pkt 14 Rozp. MF z dn. 20.12.2013r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień - Dz. U. 2013, poz. 1722)

Warunki rezygnacji:

Rezygnacja musi nastąpić w formie pisemnej najpóźniej na 2 dni przed rozpoczęciem szkolenia. Rezygnacja w terminie późniejszym lub niezgłoszenie się na szkolenie/kurs nie zwalnia od dokonania opłaty w pełnej wysokości.

Zgody:

☐ Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez Total Expert Jan Howaniec ul. Wysoka 5, 41-209 Sosnowiec w zakresie prowadzonej przez nią działalności gospodarczej na podstawie Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO). Wiem, że mam pełne prawo dostępu do treści swoich danych oraz prawo ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych, prawo wniesienia sprzeciwu, prawo do cofnięcia zgody w dowolnym momencie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem;

☐ Wyrażam zgodę na otrzymywanie informacji handlowych od Total Expert Jan Howaniec ul. Wysoka 5, 41-209 Sosnowiec na podany adres e-mail-na podstawie Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO). W każdym momencie przysługuje mi prawo do odwołania powyższej zgody.

Informujemy, że administratorem danych osobowych, w rozumieniu przepisów Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO) jest Total Expert Jan Howaniec ul. Wysoka 5, 41-209 Sosnowiec. Pani/Pana dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany w tym również w formie profilowania.

Przesłanie karty zgłoszenia stanowi potwierdzenie przyjęcia oferty oraz potwierdzenie zapoznania się z regulaminem świadczenia usług szkoleniowych.

Pieczętka firmowa

Miejscowość, data

Podpis osoby upoważnionej