Kamil Borowski
Państwowa Akademia Nauk Stosowanych
im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie,
https://orcid.org/0000-0002-0918-0488

Dorota Topa
Państwowa Akademia Nauk Stosowanych
im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie

https://doi.org/10.64158/v6h6r6d000

Finansowanie działalności socjalnej na przykładzie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Starostwie Powiatowym w Mławie

Streszczenie: W opracowaniu przedstawiono teoretyczne aspekty działania i prowadzenia funduszu świadczeń socjalnych. Wskazano zakres badań, przedmiot i podmiot oraz opisano zastosowanie metody badawcze. Postawiono hipotezę badawcza dotyczącą Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych jako szczególnego źródła finansowania i poprawy jakości życia na przykładzie Starostwa Powiatowego w Mławie. Opisano działanie funduszu socjalnego w opinii pracowników. Przedstawiono wyniki badań empirycznych, które potwierdzają, że jednostka poddana badaniu prowadziła zgodny z obowiązującymi przepisami regulamin dotyczący funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Udowodniono, że Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych jest szczególnym źródłem finansowania i poprawy jakości życia u pracowników Starostwa Powiatowego w Mławie. Przeprowadzone badanie wykazało, że większość pracowników jest zadowolonych z polityki socjalnej zakładu, a tylko niewielka liczba osób nie jest z niej usatysfakcjonowana.

Słowa kluczowe: ZFŚS, działalność socjalna

Wprowadzenie

Społeczna gospodarka rynkowa jest fundamentem ustroju gospodarczego Rzeczpospolitej Polskiej, co oznacza, że władze państwowe są odpowiedzialne za dobrobyt obywateli oraz łagodzenie ubóstwa i nierówności w zakresie poziomu życia. Współczesne wyzwania związane z ubóstwem i nierównościami

społecznymi wymagają skutecznych i systematycznych działań wspomagających osoby znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej. W Polsce duża część społeczeństwa boryka się z problemem biedy, mierzonej wskaźnikiem minimum socjalnego. Problem ubóstwa związany jest również z mieszkańcami Powiatu Mławskiego. W celu poprawy tej sytuacji ustawodawca wymógł na pracodawcach obowiązek utworzenia funduszu w zakładach pracy, na których przechowywane są środki na finansowanie działalności socjalnej na rzecz pracowników. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) odgrywa szczególna role jako instrument finansowy, który nie tylko wspiera pracowników, ale również przyczynia się do poprawy jakości życia w lokalnych społecznościach. Starostwo Powiatowe w Mławie stanowi doskonały przykład zastosowania funduszu w praktyce. Środki zgromadzone w ramach ZFŚS umożliwiają realizacje różnych form wsparcia, takich jak dofinansowanie wypoczynku, pomoc materialna czy finansowanie leczenia. W obliczu rosnących potrzeb społecznych fundusz ten staje się istotnym narzędziem w walce z ubóstwem. Analiza działania ZFŚS w Mławie pozwala lepiej zrozumieć jego wpływ na lokalną społeczność.

Celem artykułu jest ukazanie roli i ocena ZFŚS jako szczególnego źródła finasowania i narzędzia poprawy jakości życia pracowników Powiatu Mławskiego. Badanie zostało przeprowadzone wśród pracowników Starostwa Powiatowego w Mławie. Następnie zinterpretowano wyniki ankiety, ukazując jakie aspekty funduszu zostały ocenione pozytywnie, a które powinny zostać zmienione. Końcowa część zawiera wnioski, jak i sugestie dotyczące zmian, które mogłyby przyczynić się do poprawy świadczeń i zwiększenia zadowolenia pracownika.

1. Teoretyczne aspekty Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Pracodawcy są zobowiązani do zaspokajania podstawowych potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych swoich pracowników. Taki obowiązek wynika z przepisów prawa pracy, które zawarte są w Kodeksie Pracy. Kodeks ten reguluje relacje między pracodawcami a pracownikami w szczególności kwestie związane z warunkami pracy, czasem pracy, wynagrodzeniem oraz urlopami.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) to wydzielony fundusz finansowy utworzony przez pracodawcę w celu wspierania pracowników oraz innych uprawnionych osób poprzez realizację działań o charakterze socjalnym. Podstawą prawną jego funkcjonowania jest ustawa z dnia 4 marca

1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych[1]. Fundusz ma na celu poprawę jakości życia pracowników, zwłaszcza w kontekście ich potrzeb bytowych, zdrowotnych, kulturalnych czy rekreacyjnych.

ZFŚS jest tworzony obowiązkowo przez pracodawców zatrudniających: co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, 20-49 pracowników, jeżeli wniosek o jego utworzenie złoży zakładowa organizacja związkowa. Przepisy przewidują także możliwość dobrowolnego utworzenia funduszu przez mniejszych pracodawców, co daje elastyczność w dostosowaniu działań socjalnych do potrzeb danego zakładu pracy. Środki funduszu pochodzą z corocznych odpisów, naliczanych na podstawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej, a ich wykorzystanie musi być zgodne z przepisami ustawy oraz wewnętrznym regulaminem funduszu. ZFŚS pełni niezwykle ważną funkcję zarówno w kontekście społecznym, jak i gospodarczym. Jego istnienie opiera się na idei solidarności społecznej, zgodnie z którą środki finansowe przydzielane są osobom najbardziej potrzebującym, z uwzględnieniem ich sytuacji materialnej, rodzinnej i życiowej. ZFŚS można postrzegać jako:

- element strategii zrównoważonego rozwoju zakładu pracy – poprawa warunków socjalnych pracowników przyczynia się do ich większego zaangażowania i lojalności wobec pracodawcy, co pozytywnie wpływa na efektywność przedsiębiorstwa;
- mechanizm wyrównania szans – fundusz wspiera pracowników w trudniejszej sytuacji materialnej, co pomaga ograniczyć nierówności;
- narzędzie integracji społecznej – umożliwia organizację inicjatyw, które budują relacje między pracownikami i wzmacniają poczucie przynależności do zespołu;
- środek przeciwdziałania ubóstwu – dzięki wsparciu finansowemu, w tym pomocy materialnej czy dofinansowaniu wypoczynku, fundusz odgrywa rolę stabilizatora w sytuacjach kryzysowych.

Funkcjonowanie ZFŚS przynosi liczne korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Dla pracowników stanowi on źródło wsparcia i poczucia bezpieczeństwa socjalnego i możliwość uzyskania pomocy w trudnych sytuacjach życiowych jak choroba, wypadek czy pogorszenie sytuacji życiowej. Dofinansowanie wypoczynku, finansowanie leczenia czy wsparcie edukacji pozwalają pracownikom poprawić jakość życia i lepiej radzić sobie z codziennymi wyzwaniami. Dla pracodawców ZFŚS to nie tylko narzędzie wsparcia pracowników, ale także element polityki personalnej i budowania pozytywnego

[1] Ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r., poz. 998 z późn. zm).

wizerunku firmy. Poprzez właściwe zarządzanie funduszem, pracodawca może zwiększyć zadowolenie załogi, zmniejszyć rotację pracowników oraz poprawić atmosferę w miejscu pracy. W ten sposób ZFŚS staje się istotnym elementem strategii zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. ZFŚS jest jednym z najważniejszych narzędzi polityki socjalnej w polskich zakładach pracy. Jego funkcjonowanie oparte jest na przepisach prawa oraz idei solidarności społecznej. Dzięki ZFŚS pracodawcy mogą skutecznie wspierać swoich pracowników, co przekłada się na poprawę ich sytuacji materialnej, integrację zespołu oraz wzrost efektywności organizacji. Dla pracowników fundusz stanowi istotne wsparcie w trudnych sytuacjach oraz realny element poprawy jakości życia. ZFŚS jest nie tylko instytucją prawną, ale także ważnym narzędziem wspierającym politykę socjalną pracodawców wobec pracowników i ich rodzin. Jego definicja i sposób funkcjonowania stanowią fundament do analizy głębszych zagadnień związanych z jego zastosowaniem w praktyce. Warto również zwrócić uwagę na istotę i funkcjonowanie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, które ukazują jego znaczenie w kontekście społeczno – gospodarczym.

W przypisach ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych słowo „socjalny" obejmuje działania mające na celu nie tylko zaspokojenie potrzeb, ale również wytworzenie więzi pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, działanie pozwalające na regeneracje sił, pobudzające motywację do dalszej pracy i sprzyjające rozwojowi intelektualnemu[2].

W odniesieniu do zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oznacza to, iż pieniądze na nim zebrane muszą być wydatkowane na różne działalności socjalne. Przepisy jednak nie określają szczegółowego katalogu świadczeń i usług finansowych z funduszu, natomiast definiują pojęcie „działalności socjalnej", która sprowadza się do[3]:

- dofinansowania form wypoczynku to jest: wczasy, pobyt w sanatorium, wycieczki, kolonie dla dzieci, wczasy lecznicze;
- działalności oświatowo-kulturowej: zakup wejściówek, biletów do kina, teatrów, muzeum, zakup książek, planowanie imprez kulturowych;
- działalności sportowo-rekreacyjnej: organizowanie imprez sportowych, wyścigów rowerowych, zakup karnetów na basen, mecze, do body clubów, siłowni;
- pomocy i dofinansowania w działaniach w zakresie wychowania przedszkolnego dotyczącej dzieci pracowników: otwarcie przyzakładowego

[2] B. Tomaszewska, *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, Komentarz, Warszawa 2013, LEX art. 1 s. 19.

[3] M. Drążkiewicz, ZFŚS 2009 – *dokumentowanie i ewidencja*, INGOR, Warszawa 2009.

przedszkola lub żłobka, zwrot lub dofinansowanie za pobyt dziecka w przedszkolu, lub żłobku;
- pomocy materialnej rzeczowej lub finansowej: bony towarowe, zapomogi pieniężne, paczki świąteczne itp.;
- pomocy zwrotnej i bezzwrotnej: pomoc w spłacie kredytu hipotecznego, przy remoncie mieszkania, pomoc finansowania przy przeprowadzce pracownika, który musi zmienić miejsce zamieszkania z powodu podjętej pracy, nieoprocentowane pożyczki na bilety okresowe;
- doradztwa dla osób odchodzących na emeryturę, urlopy, urlopy macierzyńskie, urlopy z przyczyn osobistych.

Przed wprowadzeniem europejskiej dyrektywy o czasie pracy w 1998 roku w Wielkiej Brytanii nie było żadnych prawnych wymagań dotyczących płatnych urlopów, oprócz dnia ustawowo wolnych od pracy. Obecnie pracodawcy są zobowiązani do udzielenia pracownikowi co najmniej 20 dni płatnego urlopu rocznie, włączając w to dni ustawowo wolne. Ponadto firmy są ustawowo zobowiązane do udzielenia płatnych urlopów macierzyńskich i wychowawczych oraz bezpłatnych urlopów związanych z obowiązkami rodzinnymi[4].

Zgodnie z ustawą pracodawca może dofinansowywać zakładowe obiekty socjalne. Przez zakładowe obiekty socjalne rozumie się ośrodki wczasowe i kolonijne domy wypoczynkowe i sanatoria, ogrody działkowe i obiekty sportowo rekreacyjne, żłobki, kluby dziecięce i przedszkola oraz obiekty służące działalności kulturalnej. Należy zwrócić uwagę na to, że ustawa pozwala na dofinansowanie obiektów socjalnych z ZFŚS, a nie ich finansowanie z tych środków[5].

Dofinansowanie może polegać na zmniejszeniu wydatków ogólnych związanych z utworzeniem zakładowych obiektów socjalnych (dotacja ogólna) lub sfinansowanie konkretnego zakupu (dotacja szczególna), np. zakup urządzeń kuchennych dla domu wczasowego[6]. Świadczenia te w sposób pośredni mogą rzutować na sytuację osób uprawnionych do korzystania z funduszu. Z jednej strony może to wpływać na dostępność usług wypoczynkowych, z drugiej strony pracodawca w celu zachęty korzystania z usług dofinansowywanych z ZFŚS może np. prowadzić wyższe dopłaty do wypoczynku w przypadku korzystania z usług własnych[7]. Wskazuje się, iż koszty utrzymania zakładowych

[4] M. Armstrong, *Zarządzanie wynagrodzeniami*, Oficyna a Wolters Kluwer business Warszawa 2015, s. 385.

[5] https://www.podatki.biz/artykuly/10_4038.htm (dostęp: 29.06.2025).

[6] T. Niedziński , *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych*, Komentarz, Legalis, Warszawa 2011, art. 1 s. 19.

[7] M. Mucha, I. Sierpowska, *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych,* C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 58.

obiektów socjalnych, koszty inwestycji socjalnych oraz koszty remontowe obiektów socjalnych są kosztami działalności podstawowej zakładu pracy[8].

Jedną z form działalności socjalnej jest organizowanie imprez integracyjnych lub okolicznościowych. Często pracodawca zastanawia się, czy podlega to dofinansowywaniu z ZFŚS. Warto zauważyć, że w orzecznictwie ugruntowało się stanowisko, zgodnie z którym działalność w postaci imprez czy spotkań okolicznościowych integracyjnych zawiera się w pojęciu działalności socjalnej jako rodzaj działalności rekreacyjnej. Pracodawca może więc organizować imprezy integracyjne, czy spotkania okolicznościowe, a ich koszt pokrywać ze środków zgromadzonych ramach ZFŚS[9].

Pracodawca, chcąc finansować imprezy integracyjne z ZFŚŚ, musi pamiętać o odpowiedniej redakcji regulaminu ZFŚS: z funduszu mogą być finansowane tylko te świadczenia, które zostały przewidziane w regulaminie funduszu. Kluczowe jest więc, aby to regulaminy ZFŚS zawierały zapisy, które dopuszczają możliwość organizowania i finansowania imprez integracyjnych dla wszystkich pracowników, a także określały kwestię odstąpienia od stosowania kryteriów socjalnych w przypadku takich imprez[10].

Przedstawiony zestaw form działalności socjalnej jest jedynie przykładowy. W rzeczywistości administrator funduszu nie musi świadczyć wszystkich tych rodzajów usług na rzecz pracownika. Pracodawca może również świadczyć inne usługi socjalne, zależnie od tego, co zostanie ujęte w regulaminie zakładu pracy.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych może uwzględniać status społeczny przy przydzieleniu świadczeń, jednak to nie powinno być jednym kryterium, które jest brane pod uwagę. Zgodnie z przepisami, fundusz ma za zadanie pomoc pracownikom w sytuacjach losowych, a kryteria powinny być opisane w regulaminie zakładowym. Do tych kryteriów możemy zaliczyć:

- sytuację materialną pracownika;
- sytuację rodzinną pracownika np. liczbę osób na utrzymaniu;
- zdrowie pracownika lub jego rodziny;
- indywidualne potrzeby np. pilna potrzeba wsparcia, niespodziewane sytuacje losowe wymagające dofinansowania itp.

Ważne jest, aby obowiązujący regulamin funduszu był sprawiedliwy i czytelny dla wszystkich pracowników. Fundusz może być, jak wskazano, wykorzystywany także na prowadzenie i finansowanie szeroko rozumianych usług

---

[8] T. Elmerych, *Źródła finansowania zakładowych obiektów socjalnych,* Sł. Prac. 1994/10 s. 11.

[9] Wyrok Sądu Najwyższego z 23 października 2008r., sygn.. akt II PK 74/08).

[10] https://tla-kancelaria.pl/finansowanie-imprez-integracyjnych-dla-pracownikow-ze-srodkow-zfss/ (dostęp: 29.06.2025).

społecznych oraz finansowanie świadczeń społecznych, bez zastosowania przy przyznawaniu uprawnień do korzystania z nich kryterium sytuacji socjalnej uprawnionych[11].

Osoby uprawnione do korzystania ze środków funduszu można podzielić na trzy grupy. Są to pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy zakładów i ich rodziny oraz inne osoby, którym regulaminie ZFŚS przyznano prawo do korzystania ze świadczeń[12].

2. Zasady tworzenia i naliczania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Zasady funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczenia Socjalnych oraz prowadzenia działalności socjalnej przez pracodawcę są określane przez przepisy ustawy z 4 marca 1994 r. dotyczącej ZFŚS[13]. Fundusz jest tworzony przez pracodawców zatrudniających pracowników według stanu na 1 stycznia danego roku:

- co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty;
- co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników (tworzą fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej);
- mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą tworzyć Fundusz do wysokości i na określonych w art. 5 ustawy o ZFŚS lub mogą wypłacić świadczenie urlopowe[14].

Pracodawcy, którzy prowadzą swoją działalność jako jednostki budżetowe lub jako samorządowe zakłady budżetowe, są zobligowane do tworzenia funduszu. Podczas przeliczenia pracowników, nie uwzględnia się liczby osób według ewidencji personalnej, lecz sumuje etaty do pełnych jednostek. Pracodawcy niespełniający żadnego ze wspominanych wyżej kryteriów mogą powołać do istnienia fundusz socjalny albo wpłacać podwładnym świadczenia urlopowe.

Kwotę tę oblicza się jako iloczyn planowanej przeciętej liczby pracowników zatrudnionych w danym roku oraz tzw. podstawy naliczania, czyli

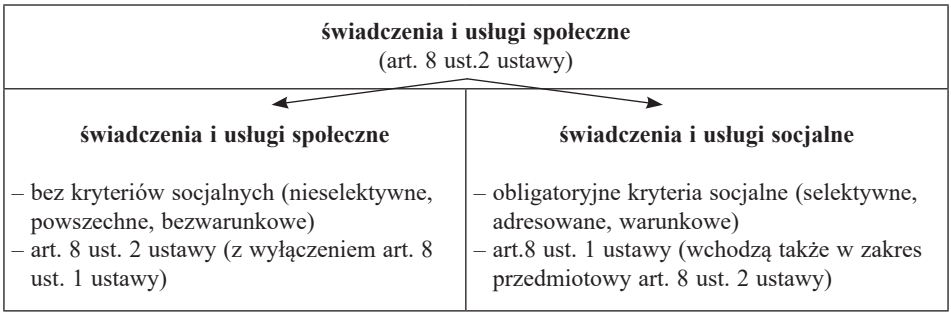
---

[11] Wyrok SN z 10.07.2014r. II UK 472/13, OSNP 2015/11. Poz. 151; Wyrok SN z 23.10.2008r, II PK 74/08, OSNP 2017/7-8, poz. 88.

[12] https://sklep.info.pl/artykul-osoby-uprawnione-do-korzytania-z-zfss.html (dostęp: 29.06.2025).

[13] Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (Dz. U. 2023 r. poz. 2230, z późn. zm.).

[14] https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-zasady-naliczania-i-odprowadzania-odpisow-na-zfss (dostęp: 29.06.2025).



Schemat 1. Podział świadczeń i usług ramach działalności ZFŚS

Źródło: M. Mędrala, *ZFŚS, Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 212.

ogłoszonego przez GUS przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w określonym roku[15].

Liczbę etatów określa się na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie ustalenia średniej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na ZFŚS. W pierwszej kolejności pracodawca planuje średnią liczbę zatrudnionych osób na dany rok. Aby obliczyć odpis na ZFŚS, prognozowane przeciętne zatrudnianie w poszczególnych miesiącach jest sumowane, a następnie dzielone przez 12. Tak wyliczony wynik jest przewidywaną średnią liczbą pracowników w miesiącu. Do końca roku kalendarzowego pracodawca ma prawo skorygować swą prognozę zgodnie z faktyczną liczbą podwładnych. Z korektą liczby osób wiąże się korekta wielkości naliczonego odpisu. Te przeliczenia muszą być zgodne z przepisami. Zgodnie z przepisami prawa pracy grupę zatrudnionych stanowią pracownicy zatrudnieni na podstawie: umowy o pracę na czas określony, nieokreślony, na okres próbny, na zastępstwo, na czas wykonywanego zadania. Bierze się też pod uwagę osoby wykonujące pracę na podstawie powołania, mianowania, wyboru i spółdzielczej umowy o pracę. Warto zauważyć, że nie brany jest pod uwagę wymiar ich czasu pracy.

Ponadto w Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Społecznej z dnia 23 sierpnia 2024r. w sprawie sposobu ustalenia przeciętnej liczby zatrudnionych, wskazano, że naliczania odpisu na ZFŚS dotyczą osób:[16]

- na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, wychowawczym i zdrowotnym;
- które zawarły z zakładem pracy umowę o pracę nakładczą;

[15] https://biz.legalis.pl/do-30-9-2024-r-pracodawcy-maja-obowiazek-wyplacic-ii-rate-odpisu-na-zfss/ (dostęp: 29.06.2025).

[16] *Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2024 r. w sprawie sposobu ustalenia przeciętnej liczby zatrudnionych celu naliczania odpisu na ZFSS*, Dz. U. nr 2024 poz. 1296.

– zatrudnionych w Polsce, ale oddelegowanych do pracy za granicą;
– z którymi zawarto umowę w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych.

Osoby wyłączone z obliczeń:
– osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowy zlecenie, umowy o dzieło);
– pracownicy przebywający na urlop bezpłatnym;
– pracownicy zatrudnieni w ramach umów agencyjnych;
– pracownicy chałupniczy;
– poborowi i młodociani.

Koniecznie należy spostrzec, że choć pracowników młodocianych nie bierze się pod uwagę przy wyliczeniu średniej prognozowania liczby zatrudnionych, to dokonuje się na nich odpis[17]. W przypadku pracowników, których wymiar czasu pracy uległ obniżeniu na podstawie przepisów szczególnych, jak osoby niepełnosprawne, pełny etat jest liczony dla tak obniżonego wymiaru czasu pracy, czyli np. 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo[18].

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Podstawę ustalania kwotowych wskaźników odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych stanowi przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w II półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Wysokość tego wynagrodzenia ogłasza Prezes GUS w „Monitorze Polskim" nie później niż do 20 lutego każdego roku. W ostatnich latach podstawą odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych było przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej ustalane w wyniku nowelizacji ustawy o ZFŚS – poprzez ustawy okołobudżetowe. Od 2024 roku powrócono do obliczenia odpisu na ZFŚS według przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 roku[19].

Głównym źródłem pozyskiwania środków na działalność socjalną w zakładach jest coroczny odpis podstawowy. Fundusz świadczeń socjalnych może być zasilany również przez różnego rodzaju wpływy finansowe oraz rzeczowe. Fundusz zasila się również środkami pochodzącymi z:
– wpływów z opłat pobieranych od osób i jednostek organizacyjnych – korzystających z działalności socjalnej;

[17] P. Ciborski, M. Cieślak, *ZFŚS od A do Z*, HR Services, Warszawa 2009 r., s. 52.
[18] Ł. Chruściel, *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych*, Komentarz, Legalis, Warszawa 2015 r.
[19] https://www.inforlex.pl/dok/tresc,FOB0000000000006691560,II-rata-odpisu-na-ZFSS-do-30-wrzesnia-Jakie-kwoty-odpisu-obowiazuja-w-2024-roku.html (dostęp: 29.06.2025).

- darowizn oraz zapisów osób fizycznych i prawnych;
- odsetek od środków funduszu;
- wpływów z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe;
- wierzytelności likwidowanych zakładowych funduszy socjalnych i mieszkaniowego,
- przychodów z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nieprzeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych;
- przychód z tytułu sprzedaży i likwidacji zakładowych domów i lokali mieszkalnych w części nieprzeznaczonej na utrzymanie pozostałych zakładowych zasobów mieszkaniowych[20].

Pracodawca, który rozpoczyna działalność w danym roku kalendarzowym i jest zobowiązany do utworzenia ZFŚS, zaczyna dokonywać odpisów na fundusz od kolejnego roku kalendarzowego. Jeżeli działalność rozpoczyna się w trakcie roku kalendarzowego wskutek komercjalizacji, przejęcia, połączenia albo podziału fundusz musi być utworzony w roku rozpoczęcia działalności. Środki, które pracodawca przekazuje na konto ZFŚS, w tym odpisy i zwiększenia, są zaliczane do kosztów uzyskania przychodów, ale tylko wtedy, gdy zostaną przelane na specjalne wyodrębnione konto. Tworzy się na te środki osobny rachunek bankowy funduszu. Istotne jest jednak to, że wydatki ponoszone przez pracodawcę w związku z przekazaniem środków na rachunek zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mogą być kosztem jedynie wówczas, gdy odpisy i zwiększenia dokonane są zgodnie z przepisami ustawy z 04.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2019 r poz. 1352 ze zm.) oraz gdy środki zostały przekazane na rachunek takiego funduszu[21]. Wprowadzenie opisanego obowiązku ma na celu ochronę zasobów funduszu, biorąc pod uwagę ich statut oraz zabezpieczenie przed bezprawnym wykorzystaniem przez pracodawcę w celach niezwiązanych z funduszem socjalnym. Środki zgromadzone, a nie wykorzystywane w danym roku kalendarzowym przechodzą na kolejny rok. W sytuacji, gdy dopełniając wszelkich formalności wynikających z ustawy, pracodawca w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub reprezentacją pracowników podejmuje decyzje o likwidacji Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, niewykorzystane środki funduszu powinny być dostępne na prowadzenie działalności socjalnej, aż do ich pełnego wyczerpania. Rezygnacja z tworzenia funduszu nie oznacza wiec automatycznie jego

[20] https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00105 (dostęp: 29.06.2025).
[21] R. Kowalski, *PIT, Komentarz do wybranych przepisów*, LEX 2020, art. 23 ust.1 pkt 7.

całkowitej likwidacji. Fundusz działa tak długo, jak długo na jego koncie znajdują się środki[22].

3. Metody badawcze

W badaniu zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, wykorzystując dwa ważne narzędzia badawcze: badanie ankietowe i analizę dokumentacji. Celem badania ankietowego było zebranie opinii pracowników Starostwa Powiatowego w Mławie na temat funkcjonowania funduszu, dostępności świadczeń oraz ich wpływ na codzienne życie. Formą badania była anonimowa ankieta zawierająca pytania zamknięte oraz otwarte. Pytania zawierały różny zakres tematyczny m.in. świadomość istnienia funduszu, ocenę dostępności świadczeń, poziom zadowolenia, oczekiwania wobec funduszu, rodzaj potrzeb w zakresie wsparcia socjalnego. Planowano objęcie badaniem 97 pracowników, w tym: 83 osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, 8 osób pracujących w ramach robót publicznych i 6 pracowników obsługi. Ankietę wypełniło 80 osób, co stanowi 82% całkowitej grupy badawczej. Uzupełnieniem badania była analiza dokumentacji: przeanalizowano regulamin ZFŚS, aby zweryfikować formalne zasady naliczania i rozdysponowania środków. Zbadano dokumentację dotyczącą wysokości odpisów oraz sposobu ich podziału w latach 2023 i 2024. Łącznie tak uzyskane dane pozwoliły porównać z opiniami pracowników uzyskanymi w ankiecie (analiza ilościowa i jakościowa). Dane z ankiet zostały przedstawione w formie wykresów oraz przeanalizowano jakościowo dane z odpowiedzi otwartych w celu identyfikacji najczęściej powtarzających się opinii i sugestii. Z analizy dokumentów uzyskano dane finansowe, które porównano z wynikami z ankiet. To pomogło w ustaleniu, czy fundusz działa zgodnie z oczekiwaniami pracowników oraz przyjętymi zasadami.

Badanie pozwoliło na szczegółową ocenę funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Starostwie Powiatowym w Mławie, uwzględniając formalne zasady jego działania, jak i opinie pracowników. Połączenie metod analizy dokumentacji oraz ankiety pozwoliło na dogłębną ocenę efektywności funduszu, oraz wskazanie potencjalnych obszarów wymagających zmiany.

[22] https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00105 (dostęp: 29.06.2025).

4. Zestawienie wykorzystania środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych Starostwa Powiatowego w Mławie w latach 2023 -2024

Regulamin Gospodarowania środkami ZFŚS obowiązujący w Starostwie Powiatowym w Mławie określa cele, na które administrator może przeznaczyć środki z funduszu socjalnego. Zaprezentowanie zestawień planu przychodów i wydatków ZFŚS w Starostwie Powiatowym w Mławie za lata 2023-2024 miało na celu przedstawienie wysokości przekazanych funduszy oraz sposobu ich rozdysponowania. Analiza tych danych ma na celu określenie czy wsparcie finansowe rzeczywiście pomaga w poprawie warunków socjalnych oraz czy ma wpływ na poprawę jakości życia pracowników. W tabeli nr 1 przedstawiono zakres wydatków poniesionych w 2023 roku ze środków ZFŚS, obejmują one zarówno wsparcie socjalne, jak i opiekę nad pracownikami. Na kwotę ZFŚS składało się: saldo na 02.01.2023 r. -14 239,78 zł, wpływ ze spłat oraz oprocentowania pożyczek- 29 260,26 zł, planowany odpis Funduszu na 2023 r. -167 866,00 zł, wpływy z dopłat do wycieczki grupowej w kwocie

Tabela 1. Przeznaczenie środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Starostwie Powiatowym w Mławie w 2023 roku

Lp.	Rodzaj wydatkowania środków	wartość zł	wartość %
1.	dofinansowanie do wypoczynku-urlopu	76 100,00	31,40
2.	zwrotna pomoc na cele mieszkaniowe -pożyczka	33 000,00	13,60
3.	zapomogi pieniężne wynikające z trudnej sytuacji życiowej	2 000,00	0,82
4.	pomoc finansowa dla emerytów i rencistów	8 940,00	3,69
5.	dofinansowanie wypoczynku dla dzieci	3 624,10	1,50
6.	pomoc finansowa dl pracowników oraz ich dzieci w zakresie np. zimowisk	23 085,00	9,53
7.	finansowanie spotkań kulturalno-oświatowe lub sportowo-rekreacyjnych	14 670,00	6,05
8.	dofinansowanie do wyjazdów organizacyjnych	45 100,00	18,63
9.	dofinasowanie wycieczek grupowych- wyjazdów kulturalno-oświatowych	6 063,00	2,50
10.	pomoc finansowa w związku z zwiększeniem wydatków w okresie zimowym	29 750,00	12,40
RAZEM		**242 332,10**	**100**

Źródło: opracowanie własne.

12 430,00 zł, wpływ z korekty odpisu – 12 685,81 zł, wpływ z dopłat do wyjazdów w kwocie 2 838,00 zł, wpływ z korekty (listopad) – 3 012,25 zł, czyli razem to 242 332,10 zł.

Z danych ukazanych w badaniu wynika, że Zakładowy Fundusz świadczeń Socjalnych w Starostwie Powiatowym w Mławie odgrywa istotną rolę w poprawie jakości życia pracowników. Wydatki na dofinansowanie wypoczynku i urlopów, które stanowią 31,40%, ukazują, że starostwo stawia na odpoczynek swoich pracowników, a to ma wpływ na ich regenerację oraz może mieć wpływ na większą satysfakcję z pracy. Wysokość kwoty przeznaczonej na zwrotną pomoc mieszkaniową stanowi 13,6%, co świadczy o trosce o warunki mieszkaniowe pracowników i poprawia ich komfort życia. Co więcej, zapomogi wynikające z trudnej sytuacji życiowej oraz pomoc przeznaczona dla emerytów i rencistów ukazują elastyczność funduszu, który wspiera pracowników w trudnych chwilach. Na poprawę sytuacji rodzin pracowników wpływa dofinansowanie wypoczynku dla dzieci oraz zimowisk. Ponadto środki przeznaczone na spotkania kulturowo-oświatowe i sportowe mają korzystny wpływ na integrację pracowników. Równie ważne są wydatki na wyjazdy organizacyjne oraz wycieczki kulturowo-oświatowe. Wspierają one rozwój zawodowy i osobisty pracowników. Starostwo pomaga również w okresie zimowym, realizując wtedy 12,40% planu. Pomaga poprzez dofinansowanie zmniejszyć trudności związane z wyższymi kosztami życia w tym okresie.

Z analizy otrzymanych danych wynika, że ZFŚS w Starostwie Powiatowym w Mławie w roku 2023 skutecznie wspiera pracowników, poprawiając ich komfort życia, równowagę pomiędzy życiem zawodowym, jak i prywatnym, oraz dba o integrację w miejscu pracy. Aby ocenić, czy faktycznie ZFŚS w Starostwie Powiatowym w Mławie rzeczywiście wspiera pracowników w każdym roku, konieczne jest porównanie wydatków z 2024 roku. To pozwoli na ocenę, jak i czy fundusz wspiera pracowników.

Porównując wydatki poniesione przez ZFŚS w 2023 i 2024 roku, zauważono, wyraźny wzrost zaangażowania w poprawę jakości życia pracowników. W 2024 roku fundusz przeznaczył większą ilość środków na wsparcie pracowników niż w poprzednim roku. To świadczy o rosnącej trosce o zadowolenie pracowników. Szczególnie wyróżnia się dofinansowanie wypoczynku, które w 2024 roku wyniosło 26,60% oraz zwrotna pomoc mieszkaniowa, na którą przekazano 11,28% funduszu. Widać również, że znaczące środki zostały przekazane na dofinansowanie wycieczek grupowych tj. 32,37% oraz na pomoc finansową dla pracowników to jest 23,72%. Pozostałe wydatki rozdysponowano na inne formy integracji, wsparcia tj. dofinansowania dla dzieci itp. Warto zauważyć, że stanowi to mniejszą część budżetu, ale nie pomija różnych potrzeb.

Wzrost środków przeznaczonych na ZFŚS w 2024 roku ukazuje, że Fundusz coraz skuteczniej wspiera pracowników, co może stanowić podstawę do poprawy jakości życia.

Tabela 2. Przeznaczenie środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Starostwie Powiatowym w Mławie w 2024 roku

Lp.	Rodzaj wydatkowania środków	wartość zł	wartość %
1.	dofinansowanie do wypoczynku-urlopu	80 900,00	26,06
2.	zwrotna pomoc na cele mieszkaniowe -pożyczka	35 000,00	11,28
3.	dofinansowanie wypoczynku dla dzieci	2119,50	0,68
4.	finansowanie spotkań sportowo-rekreacyjnych	10 099,00	3,25
5.	dofinasowanie wycieczek grupowych	100 464,00	32,37
6.	zapomogi	8 200,00	2,64
7.	pomoc finansowa	73 636,13	23,72
RAZEM		**310 418,63**	**100**

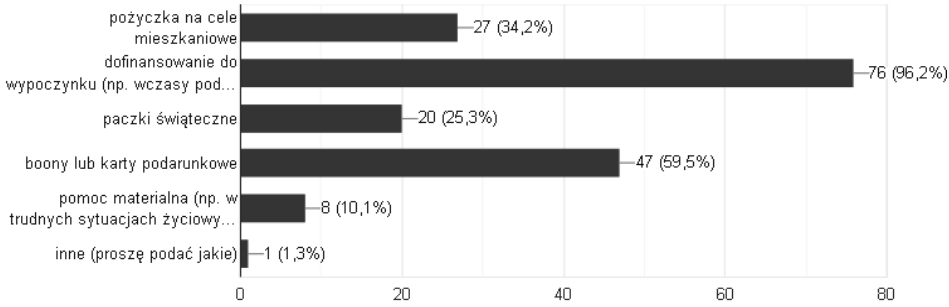
Źródło: opracowanie własne.

5. Działanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w opinii pracowników Starostwa Powiatowego w Mławie

Głównym celem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych jest zaspokajanie potrzeb pracowników danej jednostki. Z tego względu warto poznać opinie pracowników na temat ZFŚS. W artykule wykorzystano anonimową ankietę, która zawierała pytania zamknięte i otwarte. Pytania w formie otwartej miały charakter jakościowy, umożliwiające respondentom wyrażenie własnej opinii. Pytania zamknięte umożliwiły analizę statystyczną. Połączenie obu form przełożyło się na uzyskanie większego obrazu opinii na temat ZFŚS w Starostwie Powiatowym w Mławie. W badaniu wzięło udział 80 pracowników Starostwa Powiatowego w Mławie, w tym 70% to kobiety i 30% to mężczyźni. Respondenci byli z różnych grup wiekowych oraz zawodowych. Osoby te miały również różny staż pracy w Starostwie Powiatowym w Mławie.

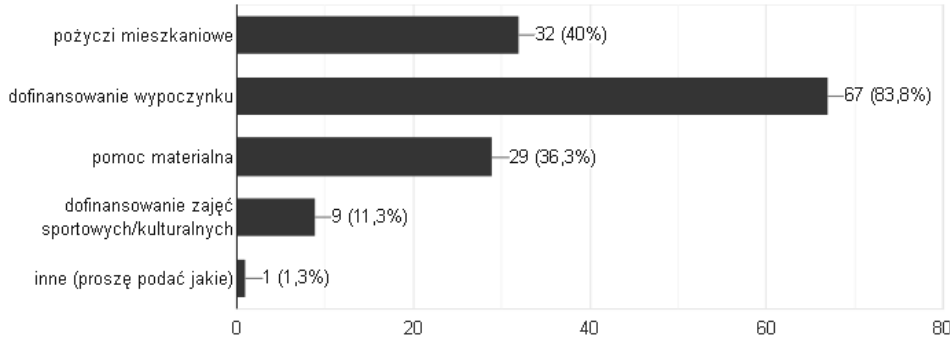
Istotne znaczenie w przekazywaniu wiedzy na temat ZFŚS odgrywa komunikacja pomiędzy pracownikami, dlatego iż najwięcej respondentów, bo aż 43,80% dowiedziało się o nim od współpracowników. Niewiele mniejsza grupa, to znaczy 36,30% uzyskało te informacje od przełożonych. To ukazuje, że kadra kierownicza również przyczynia się do informowania pracowników na temat ZFŚS. Z kolei 20% respondentów o funduszu dowiedziało się

z dokumentów wewnętrznych. Te dane wskazują, że powinno się zastosować bardziej przystępną metodę informowania pracowników, poprzez lepsze dostosowanie dokumentacji wewnętrznej, co mogłoby zwiększyć zainteresowanie tą formą zdobywania informacji.



Wykres 1. Korzystanie z form pomocy ZFŚS

Źródło: opracowanie własne.

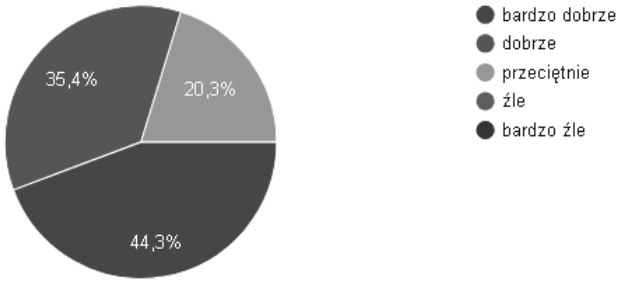


Wykres 2. Najbardziej przydatne formy wsparcia ZFŚS

Źródło: opracowanie własne.

Analiza wyników ankiety pokazuje, że największym zainteresowaniem wśród pracowników cieszy się dofinansowaniem wypoczynku, bo aż 96,2%, co sugeruje, że ten rodzaj wsparcia najbardziej odpowiada na ich potrzeby. Świadczenie to pozwala na zmniejszenie kosztów związanych z wjazdami-urlopami. To natomiast ma wpływ na regenerację i lepsze samopoczucie pracowników. Z pożyczek mieszkaniowych, które również są istotną formą wsparcia, skorzystało 34,20% badanych. Wynik ten wskazuje na potrzebę finansowania wydatków związanych z remontami lub zakupem nieruchomości. Pomoc materialna, pomimo że korzystało z niej tylko około 10% pracowników, została

wskazana jako przydatny element ZFŚS, ponieważ aż 36,3% osób na nią wskazało. Pomoc materialna, choć wybierana przez mniejszy odsetek osób odgrywa również istotną rolę, co sugeruje, że część pracowników znajduje się w trudniejszej sytuacji finansowej. Pracownicy Starostwa Powiatowego w Mławie ocenili dostępność świadczeń bardzo wysoko, ponieważ aż 50% z uczestników uznało ją za bardzo dobrą. Na pytanie, które formy wsparcia z ZFŚS są najbardziej przydatne, respondenci najczęściej wybierali takie formy wsparcia jak: dofinansowanie wypoczynku – 83,8%, pożyczki mieszkaniowe – 40%, oraz pomoc materialną – 36,3%. Warto zauważyć, że w Starostwie pomimo wyboru szczególnie tych form istnieje jednak duży wachlarz innych rodzajów wsparcia. Interesujące również jest to, że nie wszyscy pracownicy mają świadomość, że dofinansowanie wypoczynku, które jest kluczowym elementem funduszu, jest formą wsparcia z ZFŚS. Wynika to z odpowiedzi na pytanie: czy korzystał/a Pan/Pani z pomocy finansowej lub świadczeń z ZFŚS w ciągu ostatnich 3 lat? Aż 7,50% odpowiedziało, że nie, a dofinansowanie wypłacane jest co rok.



Wykres 3. Przejrzystość zasad przyznawania świadczeń z ZFŚS

Źródło: opracowanie własne.

Należy zauważyć, że 34% respondentów wskazało na sprawiedliwości podziału funduszu, a 50% pracowników uznało, że jest „raczej sprawiedliwy". Pozostałe osoby uważają go za niesprawiedliwy lub nie miały zdania na ten temat. Te dane wskazują na potrzebę dalszej analizy i dostosowanie zasad podziału w przyszłości. W odniesieniu co do przejrzystości zasad rozdzielania świadczeń aż 44,3% pracowników uznało te zasady za „bardzo dobre". Uznać można, że zasady są klarowne, ale można rozważyć ich usprawnienie. Warto zaznaczyć, że 78,80% pracowników uważa, że informacje o funduszu są czytelne i dostępne, to świadczy o dobrym przepływie informacji.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonej analizy dokumentacji finansowej ZFŚS za 2023 i 2024 r. oraz wyników uzyskanych z ankiety można stwierdzić, że fundusz odgrywa istotną rolę w zapewnieniu wsparcia socjalnego pracownikom. Świadomość istnienia ZFŚS jest powszechna, 100% ankietowanych potwierdziło, iż wiedzą o funduszu, informacje te uzyskali od przełożonych oraz współpracowników. Z badań wynika, że większość respondentów, bo 92,5% korzystała z dostępnych świadczeń. Jednym z najczęściej wykorzystywanych świadczeń było dofinansowanie wypoczynku. Poświadczają to również dane finansowe. W roku 2023 na ten cel wydano 76 100 zł, co stanowiło 31,4% całego budżetu, a w roku 2024 kwota ta została zwiększona do 80 900 zł. Innymi formami wsparcia, z których korzystali pracownicy Starostwa, były pożyczki mieszkaniowe, jak również zapomogi i pomoc materialna. Pożyczki na cele mieszkaniowe stanowiły istotny element ZFŚS w obu latach, przeznaczono na nie około 13% budżetu. Pracownicy w większości pozytywnie ocenili dostępność świadczeń, połowa ankietowanych uznała ją za bardzo dobrą, a około 40% za dobrą. Również przejrzystość przyznawania świadczeń była oceniona wysoko, co wskazuje na poprawne zarządzanie funduszem oraz czytelne zasady jego funkcjonowania. Jednakże część pracowników wskazała na konieczność indywidualnego dostosowania wsparcia do pracownika, bo mowa aż o 65%. Opinie na temat sprawiedliwego podziału środków były różne, połowa ankietowanych uznała go za sprawiedliwy, ale jednocześnie 33,80% miało problem z oceną tego aspektu. To dotyczy także wystarczalności środków, ponieważ połowa uznała je za adekwatne, podczas gdy 50% miała odmienne zdanie. Warto zauważyć, że w roku 2024 budżet funduszu zwiększono do 310 418 zł, co stanowi wzrost o 28% w stosunku do poprzedniego roku. Świadczy to o dostrzeżeniu przez pracodawcę rosnących potrzeb pracowników oraz konieczności poszerzenia wsparcia. Badanie pokazało, że fundusz nie jest postrzegany jako kluczowy czynnik, który motywuje do pracy. Tylko 39,20% ankietowanych stwierdziło, że wpływa on na ich motywację zawodową, podczas gdy aż 43% miało kłopot z oceną tej kwestii. Ankietowani wskazywali w ankiecie potrzebę podwyższenia stawek dofinansowań, ich częstotliwości itp.

Podsumowując, ZFŚS w Starostwie Powiatowym w Mławie spełnia całkowicie swoją podstawową rolę, zapewniając wsparcie finansowe dla swoich pracowników. Jego najważniejsze świadczenia są w dużej skali wykorzystywane oraz pozytywnie oceniane. Mimo to istnieją jeszcze pewne obszary, które potrzebują zmian. Wzrost budżetu w 2024 roku świadczy o dążeniu do poprawy działania ZFŚS, aby zwiększyć satysfakcje pracowników w kolejnych latach.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych Starostwa Powiatowego w Mławie jest szczególnym źródłem finansowania i poprawy jakości życia i rzeczywiście spełnia swoją funkcję, co zostało potwierdzone zarówno wynikami ankiety, jak i danymi finansowymi.

Bibliografia

Armstrong M., *Zarządzanie wynagrodzeniami*, Oficyna a Wolters Kluwer business Warszawa 2015.

Chruściel Ł, *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych*, Komentarz, Legalis, Warszawa 2015.

Ciborski P., Cieślak M., *ZFŚS od A do Z*, HR Services, Warszawa 2009.

Drążkiewicz M., ZFŚS 2009 – *dokumentowanie i ewidencja*, INGOR, Warszawa 2009.

Elmerych T., *Źródła finansowania zakładowych obiektów socjalnych,* Sł. Prac. 1994/10.

Kowalski R., *PIT, Komentarz do wybranych przepisów*, LEX 2020.

Mędrala M., *ZFŚS, Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.

Mucha M., Sierpowska I., *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych,* C.H. Beck, Warszawa 2006.

Niedziński T. , *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych*, Komentarz, Legalis, Warszawa 2011.

Tomaszewska B., *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*, Komentarz, Warszawa 2013, LEX.

Źródła internetowe

https://www.podatki.biz/artykuly/10_4038.htm.

https://tla-kancelaria.pl/finansowanie-imprez-integracyjnych-dla-pracownikow-ze-srodkow-zfss/.

https://sklep.info.pl/artykul-osoby-uprawnione-do-korzytania-z-zfss.html.

https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-zasady-naliczania-i-odprowadzania-odpisow-na-zfss.

https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00105.

https://biz.legalis.pl/do-30-9-2024-r-pracodawcy-maja-obowiazek-wyplacic-ii-rate-odpisu-na-zfss/.

https://www.inforlex.pl/dok/tresc,FOB000000000006691560,II-rata-odpisu-na-ZFSS-do-30-wrzesnia-Jakie-kwoty-odpisu-obowiazuja-w-2024-roku.html.

Inne źródła

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2024 r. w sprawie sposobu ustalenia przeciętnej liczby zatrudnionych celu naliczania odpisu na ZFSS, Dz. U. nr 2024 poz. 1296.

Ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r., poz. 998 z późn. zm).

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (Dz. U. 2023 r. poz. 2230, z późn. zm.).
Wyrok Sądu Najwyższego z 23 października 2008r., sygn.. akt II PK 74/08.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10.07.2014r. II UK 472/13, OSNP 2015/11. Poz. 151; Wyrok Sądu Najwyższego z 23.10.2008r, II PK 74/08, OSNP 2017/7-8, poz. 88.

Financing of social activities on the example of The Company Social Benefits Fund in the County Office in Mława

Abstract: The study presents the theoretical aspects of the operation and management of the benefit fund social. The scope of the research, the subject and the subject are indicated and the application of the research methods is described. The research hypothesis on the Company Fund of social benefits as a special source of financing and improving the quality of life on the example of the County Office in Mława is set. The operation of the social fund was described in the opinion of employees. Presented results of empirical research, which confirm, that the unit subjected to the study conducted regulations on the operation of the Company Social Fund in accordance with the applicable regulations. It was proved that the Company Fund of social benefits is a special source of financing and improving the quality of life at the employees of the County Office in Mlawa. The survey showed that the majority of employees are satisfied with the social policy of the plant, and only a small number of people are not satisfied with it.

Keywords: Social Fund, social activity