

z dnia 3 lipca 1957 r.

## w sprawie interpretacji niektórych przepisów o wykonaniu ustawy o funduszu zakładowym na rok 1957.

W związku ze zgłoszonymi wątpliwościami w sprawie interpretacji niektórych przepisów rozporządzeń Rady Ministrów w sprawie wykonania ustawy z dnia 19 listopada 1956 r. o funduszu zakładowym na rok 1957, ogłoszonych w numerach 11 i 18 Dziennika Ustaw z roku 1957 — wyjaśnia się, co następuje:

1. Ilekroć w rozporządzeniach mowa jest o planowanym funduszu płac, należy przez to rozumieć tę jego część, która przypada na planowany fundusz osobowy.

Za planowany osobowy fundusz płac należy przyjmować taką część całości planowanego funduszu płac określonego we wskaźnikach zatwierdzonych przez jednostkę nadrzędną, jaka wynika ze stosunku wykonanego osobowego funduszu płac do całości wykonanego funduszu płac uwidocznionego w sprawozdaniu finansowym przedsiębiorstwa, przyjętym przez jednostkę nadrzędną.

Powyższe zasady ilustruje następujący przykład:

Jeżeli planowany fundusz płac zatwierdzony przez jednostkę nadrzędną wynosi	1.200.000 zł,
całość wykonanego funduszu płac wynosi	1.000.000 zł
— w tym wykonany fundusz osobowy wynosi	900.000 zł
— to za planowany osobowy fundusz płac należy przyjąć	

$$\frac{1.200.000 \cdot 900.000}{1.000.000} = 1.080.000 \text{ zł.}$$

2. W niektórych przypadkach rozporządzenia uzależniają prawo do dokonywania kwartalnych lub półrocznych odpisów zaliczkowych na fundusz zakładowy od odpowiednich posta-

nowień zakładowych umów zbiorowych. Jeżeli w danym przedsiębiorstwie nie została zawarta zakładowa umowa zbiorowa, kwartalne lub półroczne odpisy zaliczkowe na fundusz zakładowy mogą być dokonywane na podstawie uchwały rady robotniczej (załogi) przedsiębiorstwa.

3. Przepisy dotyczące tworzenia w roku 1957 funduszu zakładowego w poszczególnych rodzajach przedsiębiorstw przewidują między innymi możliwość dokonywania zaliczkowych, kwartalnych lub półrocznych odpisów na fundusz zakładowy. Wysokość tych odpisów nie może przekraczać, w zależności od branży, do której należy przedsiębiorstwo 25% lub 50% sumy funduszu zakładowego, przypadającego za dany okres sprawozdawczy. Równocześnie przepisy te stanowią, że część środków funduszu zakładowego może być przeznaczona na nagrody i świadczenia dla pracowników oraz na inne cele związane z ich potrzebami, przy czym górną granicę łącznej kwoty odpisów na te cele ustalono w wysokości 6,5% planowanego funduszu płac.

W praktyce zdarza się, że przedsiębiorstwa dokonując zaliczkowego odpisu wypłacają na nagrody i świadczenia dla pracowników 8,5% planowanego rocznego funduszu płac. Wyjaśnia się, że z zaliczkowych (kwartalnych, półrocznych) odpisów na fundusz zakładowy wolno na wyżej wymienione cele przeznaczyć kwotę, której wysokość nie przekracza: w przypadku dokonywania odpisów kwartalnych —  $\frac{1}{4}$ , w przypadku zaś odpisów półrocznych — połowy kwoty stanowiącej 8,5% osobowego funduszu płac planowanego na okres, za który dokonano zaliczkowego odpisu, to znaczy na okres danego kwartału lub półrocza.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz