

RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH



Czym są karty przedpłacone? Wady i zalety korzystania

Pracodawcy mają różne możliwości obdarowywania swoich pracowników prezentami. Taka praktyka jest szczególnie często stosowana w okresie świąt. Jednym ze sposobów wsparcia materialnego swego pracownika jest podarowanie mu karty przedpłaconej. Nie każdy jednak spotkał się z takim pojęciem. Czym więc w istocie jest taka karta?



Piotr Kister

radca prawny
w kancelarii Rachelski i Wspólnicy

Karta przedpłacona, jest w dużej mierze podobna do zwykłej bankowej karty debetowej. Podobnie, jak karta debetowa, służy ona do dokonywania różnego rodzaju opłat. Różnica polega na tym, że karta przedpłacona nie musi być spersonalizowana. Rachunek przypisany do niej ma charakter techniczny, to znaczy, iż jego jedynym celem jest dokonywanie rozliczeń

transakcji za pomocą karty. Taką kartą można robić zakupy zarówno stacjonarnie jak i on-line. Plusem jest to, że karta przedpłacona działa za granicą. Tak, jak zwykła karta debetowa, karta przedpłacona jest zabezpieczona kodem PIN. Co istotne, konto do którego karta jest przypisana nie jest zwykłym kontem bankowym. Jest to konto stworzone jedynie na potrzeby danej karty przedpłaconej. Można z niej korzystać po uprzednim doładowaniu konta, do którego jest ona przypisana. Karta przedpłacona, jest powszechnie znana pod nazwą „karta prepaid”.

Dlaczego warto obdarować nią pracownika?

Pierwszą zaletą karty przedpłaconej, jest to, że nie musi być ona przypisana do konkretnej osoby. Obdarowy-

wany, bez problemu, może dzielić się więc kartą z bliskimi lub przekazać ją jakiegokolwiek osobie. W przeciwieństwie do np. bonów towarowych, obdarowana osoba będzie mogła przeznaczyć środki z karty na dowolny cel, co z pewnością jest dla obdarowanego pracownika wygodnym rozwiązaniem. W takiej sytuacji istotne dla pracodawcy, jest że karta przedpłacona jest wolna od podatku PIT jeśli roczna kwota podarowana pracownikowi nie przekroczy 380 zł. To jej kolejna przewaga nad bonami czy talonami i innymi środkami uprawnieniami do wymiany na towary lub usługi, które nie są objęte zwolnieniem od podatku. Warunkiem jest jednak aby środki na karcie sfinansowane były z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych u pracodawcy. Bonusy na kartach pracowników powinny być także zróżnicowane kwotowo. Nie można dać wszystkim pracownikom równej sumy – wielkość środków na danej karcie powinna być uzależniona od kryteriów socjalnych da-

nego pracodawcy i uwzględniać takie czynniki jak np. sytuacja majątkowa rodziny pracownika. Stąd życiowo gorzej sytuowani pracownicy powinni dostać więcej niż ci w lepszej sytuacji. W przeciwnym razie zwolnienie z podatku nie będzie przysługiwać. Kolejna dobra wiadomość dla pracodawcy to fakt, że środki przeznaczone w ten sposób dla pracownika będą mogły stanowić koszt uzyskania przychodu dla firmy. Warto zwrócić uwagę, że karta nie jest jednorazowa – przy następnej okazji, np. kolejnych świąt, pracodawca nie będzie musiał wykupywać nowej karty – wystarczy, że doładuje starą.

Doszukując się wad

Potencjalnym minusem skorzystania przez pracodawcę z dobrodziejstw kart przedpłaconych może być nie dostosowanie się do wymogów prawnych pozwalających mu na skorzystanie z ulg podatkowych. Jeśli z jakichś przyczyn Urząd Skarbowy zakwestionuje rozliczenie podatkowe pracodawcy będzie on nara-

żony na konieczność poniesienia dodatkowych kosztów związanych z dopłatą zaległego podatku. Karty przedpłacone sprawdzają się najlepiej przy transakcjach bezgotówkowych – nie są wtedy naliczane żadne dodatkowe opłaty. W przypadku wypłaty pieniędzy z bankomatu istnieje duże prawdopodobieństwo doliczenia prowizji. To samo dotyczy sprawdzenia salda konta w bankomacie. Środki na karcie nie są niestety ubezpieczone.

Więcej zalet niż wad

Podsumowując, karty przedpłacone przedstawiają się jako praktyczne narzędzie, z którego zadowolone mogą być obydwie strony – zarówno pracodawca jak i pracownik. Główną korzyścią dla pracodawcy są preferencyjne przepisy podatkowe umożliwiające ominięcie podatku dochodowego i wliczenie środków na karcie w koszt uzyskania przychodu. Pracownik natomiast zyskuje wygodny i bezpieczny środek płatniczy umożliwiający mu przeznaczenie podarowanej kwoty na dowolne jego potrzeby.

GAZETA FINANSOWA

3 – 9 marca 2017 r.

BIZNES RAPORT

BEZGOTÓWKOWY SPOSÓB NA MOTYWOWANIE PRACOWNIKA

Nie jest tajemnicą, że pracownicy, dokonując wyboru przyszłego pracodawcy lub zastanawiając się nad zmianą obecnego, biorą pod uwagę nie tylko rodzaj powierzonych zadań i wysokość wynagrodzenia, ale również inne elementy mające wpływ na jakość i komfort świadczenia pracy oraz życia poza pracą. Z drugiej strony pracodawcy oczekują, że pracownik nie będzie jedynie wypełniał zleconych mu obowiązków, ale będzie to czynił z zaangażowaniem, w sposób przynoszący korzyści pracodawcy. Elementami, które mogą zaspokajać interesy zarówno pracowników, jak i pracodawców są świadczenia pozapłacowe.

nicy mają świadomość, że ich praca jest doceniana, a oni sami są wartościowi dla pracodawcy. Pracownicy, którzy są dodatkowo wynagradzani przez pracodawcę, są bardziej skłonni do wzmoczonego wysiłku lub okresowo do dłuższej pracy. Przyznawanie świadczeń pozapłacowych buduje u pracowników również poczucie lojalności i więzi z pracodawcą. Pracownicy,

Atrakcyjną metodą zwiększenia motywacji pracownika jest przedstawienie pracownikowi kilku rodzajów świadczeń pozapłacowych do wyboru. Tym samym, pracownik może sam decydować jakie benefity są dla niego korzystne, pracodawca natomiast nie inwestuje w świadczenie pozapłacowe, z których pracownicy nie korzystają.

dodatkowych świadczeń może nastąpić także dzięki wprowadzaniu danych benefitów w regulaminach obowiązujących u pracodawcy, w szczególności w regulaminie pracy lub regulaminie wynagradzania. Dopuszczalne jest także wprowadzenie pozapłacowych świadczeń w regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Należy jednak pamiętać, że wyłącznym



Anna Golenia

prawnik praktyki prawa pracy
w Kocharński Zięba i Partnerzy



Anna Gwiazda

radca prawny,
partner w Kocharński Zięba & Partnerzy

Świadczenia pozapłacowe to benefity przyznawane pracownikom obok należnego im wynagrodzenia za pracę wynikającego z umowy o pracę. Nie są to świadczenia pieniężne – pracownik nie otrzyma ekwiwalentu pieniężnego, w przypadku gdy nie skorzysta z danego świadczenia pozapłacowego.

Rodzaje świadczeń pozapłacowych

Do najbardziej popularnych świadczeń należą: możliwość korzystania z telefonu służbowego lub samochodu służbowego w celach prywatnych, pakiety medyczne, karty sportowe, zapewnienie udziału w szkoleniach oraz innych kursach (np. kursach językowych), dodatkowe ubezpieczenia czy zapewnienie bezpłatnych posiłków w pracy. Część z wymienionych świadczeń, w przypadku niektórych pracowników, np. na stanowiskach kierowniczych, lub w odniesieniu do niektórych branż zatrudnienia (np. finansowa) uważa się za standardowe i nie stanowią one w oczach pracownika szczególnego rodzaju zachęty. Tak jest z pakietami prywatnej opieki medycznej lub możliwością używania samochodu / telefonu służbowego do celów prywatnych pracownika. Z tej też przyczyny, pracodawcy prześcigają się



z coraz to bardziej kreatywnymi rodzajami świadczeń pozapłacowych. Najbardziej wymagającym pracownikom pracodawcy zapewniają benefity takie jak porady dietetyka, umożliwienie realizowania pasji i hobby np. skoki ze spadochronu, czy pakiety spa.

Motywacja przede wszystkim

Szczególną rolę świadczeń pozapłacowych jest motywowanie pracowników. Motywacja ta przejawia się na co najmniej dwóch płaszczyznach: świadczenia mają wpływać na jakość wykonywanej przez pracowników pracy, ale także zachęcić pracowników do pozostania u danego pracodawcy, czy do wybrania przyszłego pracodawcy. Dzięki dodatkowym benefitom pracow-

którzy oprócz wynagrodzenia otrzymują dodatkowe świadczenia wpływające na ich życie poza pracą i samopoczucie, rzadziej decydują się na zmianę pracodawcy z przyczyn pozazawodowych. Systemem motywacyjnym pracownika może być przyznawanie danych świadczeń pozapłacowych na poszczególnych stanowiskach lub przy uwzględnieniu konkretnych kryteriów związanych z pracą, np. posiadane kwalifikacje, brak absencji. Warto zauważyć, że coraz większe znaczenie i wpływ na motywację i działania pracowników ma rodzaj świadczeń pozapłacowych. Obecnie oczekiwanym rozwiązaniem jest indywidualne dopasowanie dodatkowych benefitów dla potrzeb danego pracownika.

Jak je wprowadzić?

Kodeks pracy nie wypowiada się wprost na temat dodatkowych benefitów pracowniczych, jednak dopuszcza możliwość ich wprowadzenia w zakładzie pracy. Artykuł 772 §2 kodeksu pracy przewiduje bowiem wyraźnie, że w regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić również inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Metoda wprowadzenia w zakładzie pracy świadczeń pozapłacowych jest uzależniona co do zasady od decyzji pracodawcy. Możliwe jest wprowadzenie benefitów w indywidualnych stosunkach pracy poprzez uwzględnienie ich w umowie o pracę lub zawarcie odpowiedniego porozumienia w tym zakresie. Przyznanie pracownikom

kryterium, którym powinien kierować się pracodawca przy przyznawaniu benefitów w regulaminie ZFŚS jest sytuacja życiowa, rodzinna i materialna osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Warto dodać, że pracodawca może przyznać świadczenia pozapłacowe nawet bez wprowadzania jakichkolwiek regulacji w tym zakresie, informując jedynie pracowników o dodatkowych świadczeniach, które im przysługują. Przyznając świadczenia pozapłacowe pracodawca powinien uwzględnić zasadę równego traktowania. Oznacza to zatem, że przy przyznawaniu takich świadczeń pracownikom należy stosować jednolite kryteria (m.in. stażu, zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji).



Openbenefit

kafeteria, która wygląda jak Twoja strona firmowa!



Z możliwością dostosowania
wszystkich narzędzi do
Twoich potrzeb



Bez minimalnych
doładowań



Bez logistyki



Samodzielny wybór
benefitów



Dostęp do ofert **24/7**



Możliwość **dopłaty środkami
własnymi** – Pracownik nie traci
nawet złotówki z ZFŚS



Dostęp przez **telefon,**
tablet, lub **komputer**



Świadczenia do
natychmiastowego
wykorzystania zaraz
po zakupie



Pełne raportowanie
dostosowane do Twoich
potrzeb

ZADZWOŃ I DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ



Bonus

+48 22 228 61 60
www.upbonus.pl



www.up.openbenefit.pl

GAZETA FINANSOWA

3 – 9 marca 2017 r.

BIZNES RAPORT

Opodatkowanie świadczeń pozapłacowych – korzyści dla pracodawcy i pracownika

Przekazywanie pracownikom świadczeń pozapłacowych w miejsce zwiększania wynagrodzenia ma niewątpliwie wiele zalet, związanych zarówno ze sporą dozą uznaniowości takich świadczeń, jak i ich efektem motywacyjnym. Nie bez znaczenia jest także efekt „wizerunkowy” – pracodawca ma możliwość zaprezentowania się na rynku pracy, jako podmiot dbający o pracowników zarówno w sferze materialnej, jak i pozamaterialnej.



Dorota Walerjan

doradca podatkowy, counsel,
kancelaria Hogan Lovells

Mając na uwadze, że tego rodzaju zaangażowanie pracodawcy służy „osiągnięciu przychodów lub zachowaniu albo zabezpieczeniu źródła przychodów”, wydatki poniesione na finansowanie świadczeń ze środków obrotowych pracodawcy, co do zasady podlegają zaliczeniu w koszty podatkowe. Odrębną kategorią są wydatki na tzw. działalność socjalną, które co prawda nie stanowią kosztów podatkowych pracodawcy, ale podlegają rozliczeniu, dzięki uznaniu za koszty odpisów i zwiększeń zasila-
jących rachunek zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS).

Określone korzyści

Świadczenia pozapłacowe mogą się wiązać z określonymi korzyściami

w sferze podatku dochodowego od osób fizycznych. Przede wszystkim, w przeciwieństwie do pensji, która z natury rzeczy ma charakter wymierny i zindywidualizowany, części świadczeń pozapłacowych w ogóle nie można uznać za przychód pracownika. Zwieńczeniem długoletnich dyskusji i sporów w tym zakresie był wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 lipca 2014 r., sygn. K 7/13, w którym TK uznał, że aby nieodpłatne świadczenie stanowiło przychód, musi ono zostać przekazane pracownikowi za jego uprzednią zgodą oraz zasadniczo w interesie pracownika (który powinien przeważać nad interesem pracodawcy). Ponadto, po stronie pracownika powinna pojawić się korzyść związana z otrzymaniem świadczenia, która musi być wymierna w sensie kwotowym, przypisana danemu pracownikowi oraz indywidualnie dostępna. Świadczenia pozapłacowe niespełniające tych kryteriów nie skutkują powstaniem przychodu. Typowym przykładem są tu różne imprezy integracyjne – organizując takie imprezy, pracodawca uzyskuje założony efekt motywujący,

nie obciążając jednocześnie pracownika podatkiem.

Konkretne zwolnienia podatkowe

Z częścią benefitów wiąże się także możliwość skorzystania z konkretnych zwolnień podatkowych. Jakkolwiek lista zwolnionych świadczeń dostępnych dla ogółu pracowników nie jest wbrew pozorom długa, to analiza rynku pokazuje, że są one dogłębnie eksploatowane. Przykłady najpopularniejszych świadczeń z tej kategorii to niektóre świadczenia socjalne (zwolnione z do kwoty 380 zł rocznie), dofinansowanie wypoczynku dla dzieci i młodzieży (zależnie od źródła finansowania, zwolnione w całości lub do limitu 760 zł rocznie) czy dopłata do zakwaterowania pracowników „zamiejscowych” (zwolniona do 500 zł miesięcznie). Bardzo lubianym benefitem są samochody osobowe, których wykorzystanie przez pracownika do celów prywatnych jest co prawda opodatkowane, ale od podstawy ustalonej w formie miesięcznego ryczałtu, co powoduje, że miesięczne obciążenie podatkowe z tego tytułu nie przekracza (w uproszczeniu) 128 zł, jest więc nieznaczne w stosunku do charakteru benefitu.

Wreszcie, nie można zapominać o zwolnieniach przewidzianych w zakresie składek na ubezpieczenie, obejmujących m.in. świadczenia finansowane z ZFŚS, jak również benefity wynikające z określonych dokumentów regulujących



Poznać potrzeby, to dobrze dobrać rozwiązania

Przede wszystkim warto zacząć od tego jaki jest ekonomiczny koszt utraty pracownika i znalezienia osoby o podobnych kwalifikacjach, która będzie mogła zostać obsadzona na miejscu wakatu. W wielu przypadkach okaże się, że koszty te są istotne i jeżeli nie zapewnimy pracownikowi odpowiedniego komfortu pracy – w czym również istotne znaczenie mają świadczenia pozapłacowe, to ryzykujemy utratę cennego aktywa, jakim jest pracownik, a tym samym spadek konkurencyjności naszej firmy, która musi zaangażować się w znalezienie i wdrożenie kogoś nowego do pracy.



Robert Kosmal

partner zarządzający
w Kancelarii Restrukturyzacyjnej
Kosmal&Kwiatkowski

Międzynarodowe badania dotyczące satysfakcji pracowników w miejscu pracy potwierdzają, że

zapewnienie pracownikom atrakcyjnych pakietów to nie jedynie przywilej dużych firm a czysta kalkulacja biznesowa. Ankieta „Best Places to Work” regularnie potwierdza, że notowane na giełdzie firmy z czołówki listy osiągają większą stopę zwrotu z inwestycji niż średnia dla całego rynku. W 2015 r. współczynnik ten wynosił 2,8 razy więcej niż średnia.

Zrozumieć potrzeby

Kluczem do zrozumienia potrzeb pracownika jest to, że będąc

w miejscu pracy nie zostawiamy za sobą na 8 godzin życia osobistego i rodzinnego. Rzeczy te wzajemnie się przeplatają. Ankieta „Better Benefits” przeprowadzona na pracownikach z listy „Fortune 1000” wykazała, że 90 proc. pracowników opuściło miejsce pracy, a 30 proc. poświęciło więcej niż 6 godzin w tygodniu w związku z załatwianiem spraw rodzinnych. Wystarczyłoby choćby niewielka redukcja tych wartości, aby istotnie zwiększyć produktywność w miejscu pracy.

Odpowiednie skonstruowanie pakietu świadczeń pozapłacowych wiąże się, więc z rozpoznaniem potrzeb osób pracujących w danej firmie. W ramach organizacji należy wyodrębnić grupy pracowników o najbardziej kluczowym znaczeniu dla firmy, a w ramach tych grup pracowników o najbardziej rzadkich i unikatowych kompetencjach. To jest kluczowy filar każdej organizacji i profesjonalny

dział HR powinien się skupić na tym, aby odpowiednio zmapować potrzeby tych pracowników i dobrać dla nich adekwatne świadczenia pozapłacowe.

Przykładowo, jeżeli okaże się, że istotną grupę kluczowych pracowników stanowią osoby posiadające małe dzieci, to warto pomyśleć o dofinansowaniu prywatnego żłobka czy przedszkola lub w przypadku bardzo dużej organizacji nawet własnej placówki, która pozwoli młodym rodzicom na zapewnienie dzieciom fachowej opieki w dogodnym miejscu i o dogodnych godzinach. Analogicznie, jeżeli kluczową grupę będą stanowić „seniorzy”, to idealnym rozwiązaniem może być pakiet medyczny uzupełniony o usługi specjalistyczne adekwatne do danej grupy wiekowej. Dzięki temu pracownicy będą mogli sprawnie i szybko umówić się i odbyć wizytę u wybranego specjalisty, oszczędzając czas swój i pracodawcy.

Ciekawe rozwiązania

Coraz częściej spotykanym rozwiązaniem jest również stołówka oferująca darmowe lub dofinansowane posiłki wysokiej jakości typu: „Sushi”, dania kuchni indyjskiej, włoskiej, etc., a nawet zapraszająca gościnnie lub mająca na etacie kucharzy z najwyższej półki. Ten rodzaj benefitu jest lubiany przez młodych pracowników, doskonale poruszających się w środowisku międzynarodowym, przeważnie specjalistów z branży IT. Pracownicy z branż wymagających dużej innowacyjności i intensywnej pracy lubią mieć do dyspozycji tzw. strefę „chill out”, gdzie można się zrelaksować czy wyciszyć w trakcie ciężkiego dnia pracy poprzez np. spędzając pół godziny leżąc na hamaku, czy grając w „piłkarzyki”. Niektóre instytucje (w szczególności z branży finansowej), w których często mamy do czynienia z zostawianiem po godzinach, dają swoim pracownikom do dyspozycji np.

BIZNES RAPORT

GAZETA FINANSOWA

3 – 9 marca 2017 r.

zasady wynagradzania, a polegające na uprawnieniu do zakupu po obniżonych cenach niektórych dóbr lub usług lub bezpłatnego (częściowo odpłatnego) korzystania z przejazdów środkami lokomocji.

Odpowiedzialność

Należy jednak przypomnieć, że z perspektywy pracodawcy, wypłata świadczeń pozapłacowych to nie tylko korzyść – to również odpowiedzialność za prawidłowe rozliczenie świadczenia. Po pierwsze, to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, w oparciu o zgromadzone dowody, związku pomiędzy poniesieniem kosztu a uzyskaniem przychodu. Po wtóre, to pracodawca ponosi odpowiedzialność za identyfikację wydatków na działalność socjalną, które – w przypadku ich sfinansowania ze środków obrotowych – nie zostaną zaliczone do kosztów pracodawcy. Przede wszystkim jednak, to pracodawca, jako płatnik, odpowiada za prawidłową klasyfikację świadczeń podlegających u pracownika opodatkowaniu, ustalenie podstawy opodatkowania oraz wysokości należnego podatku, jak również pobranie zaliczki na podatek i terminowe odprowadzenie jej do urzędu skarbowego. Jak wskazuje analiza przepisów, całkowita odpowiedzialność o charakterze publicznoprawnym za prawidłowe opodatkowanie świadczeń pracowniczych ciąży na pracodawcy. Odpowiedzialność pracownika w tym zakresie jest całkowicie wyłączona, także wówczas, gdy to pracownik ponosi winę za niepobranie podatku przez płatnika lub jego pobranie w zaniżonej kwocie.

Końcowo trzeba wspomnieć, że świadczenia pozapłacowe, jakkolwiek oferujące szereg korzyści podatkowych, mogą także wiązać się dla pracodawcy z dodatkowym kosztem w podatku od towarów i usług (VAT). Podatek ten będzie bowiem należny od znakomitej większości przekazywanych pracownikom świadczeń o charakterze rzeczowym, finansowanych ze środków obrotowych pracodawcy.

mobilny serwis zapewniający pranie i prasowanie ubrań z odbiorem i dostawą do biura.

Cięcie z rozważą

Warto również mieć na uwadze to, co się dzieje ze świadczeniami pozapłacowymi w momencie, kiedy firma popada w kłopoty finansowe. Firmy w takiej sytuacji często bezrefleksyjnie „wycinają” wszystkie programy, tnąc koszty za wszelką cenę. To duży błąd. W takim przypadku jest zalecana duża ostrożność. Czasami „obcięcie” jakiegoś programu świadczeń, który kosztowo stanowi niewielki ułamek, może przechylić szalę goryczy i spowodować, że cenni pracownicy zaczną uciekać, a wtedy, zamiast poprawy sytuacji w firmie, możemy mieć do czynienia z jej pogorszeniem.

Czego oczekują pracownicy?

Oczywiście nie można przyrównywać potencjału wielkiej korporacji

międzynarodowej, która na programy świadczeń pracowniczych może wydać miliony złotych, do firmy rodzinnej zatrudniającej kilkunastu pracowników. Jednak w dobie inżynierii finansowej również małe organizacje mogą zaoferować świadczenia czyniące pracę bardziej atrakcyjną. Trudno wymagać, aby start-up, którego ledwo stać na wynajęcie biura, mógł zaoferować szeroki wachlarz świadczeń pozapłacowych, ale zaoferowanie ciekawego programu opcyjnego może skłonić pracowników do wzmożonego wysiłku i większego zaangażowania. Podsumowując: rodzaj i charakter oferowanych świadczeń pozapłacowych będzie zależał od branży w jakiej działa firma, charakteru wykonywanej pracy i profilu osobowego pracowników. Kluczowe jest to, aby przed wprowadzeniem programu przeprowadzić szerokie konsultacje, które określą czego tak naprawdę pracownicy oczekują.

Szczegółowa analiza przepisów jest niezbędna

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 2032 z późn. zm. – dalej UPIT) za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Jacek Drosik

dr nauk prawnych, doradca podatkowy
Ślązak, Zapiór i Wspólnicy

Słowo „wszelkiego rodzaju” wskazuje na bardzo szeroką kategorię zdarzeń podlegających opodatkowaniu, Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 lipca 2014 roku (sygn. akt K 7/13, opubl. Dz.U. poz. 947) wyjaśnił jednakże, że za przychód pracownika mogą być uznane tylko świadczenia, które:

- po pierwsze, zostały spełnione za zgodą pracownika (skorzystał z nich w pełni dobrowolnie),
- po drugie, zostały spełnione w jego interesie (a nie w interesie pracodawcy) i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść,
- po trzecie, korzyść ta jest wymierna i przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Wypłaty i ich ekwiwalenty

Za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty. Mimo szeroko określonego zakresu zdarzeń podlegających opodatkowaniu nie każda wypłata czy

jej ekwiwalent skutkuje obowiązkiem zapłaty podatku. Zgodnie z art. 21 ust. 1 UPIT wolne od podatku dochodowego są w szczególności:

- świadczenia rzeczowe i ekwiwalenty za te świadczenia, przysługujące na podstawie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, jeżeli zasady ich przyznawania wynikają z odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw (pkt 11),
- ekwiwalenty pieniężne za używane przez pracowników przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące ich własność (pkt 13),
- wartość świadczenia otrzymanego przez pracownika z tytułu organizowanego przez pracodawcę dowozu pracowników autobusem (pkt 14a),
- wartość świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zakwaterowania pracowników do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 500 zł (pkt. 19).

Nie zawsze zatem za świadczenia pracownicze pracownik płaci podatek. Wymaga to jednak przede wszystkim dokładnej analizy przepisów art. 21 UPIT.

Ubezpieczenia społeczne

W świetle przepisów art. 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 963 z późn. zm.) umowa o pracę stanowi zawsze tytuł do objęcia pracownika składkami na ubezpieczenia społeczne,

jednakże podobnie, jak w przypadku zobowiązań podatkowych, nie każdy przychód pracownika będzie „oskładkowany”. Zgodnie z §2 ust. 1 rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2236 z późn. zm.) podstawy wymiaru składek nie stanowią m.in.:

- nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat (pkt 1),
- odszkodowania za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przy pracy przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy – należne od pracodawcy na podstawie art. 2371 §2 Kodeksu pracy (pkt 7),
- ekwiwalenty pieniężne za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, będące własnością pracownika (pkt 9),
- wartość ubioru służbowego (umundurowania), którego używanie należy do obowiązków pracownika, lub ekwiwalent pieniężny za ten ubiór (pkt 10),
- wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu – do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 190 zł (pkt 11),
- świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (pkt 19).

Wnioski

Nie wszystkie świadczenia pracownicze są opodatkowane i oskładkowane, ustalenie jednakże, które wypłaty, ich ekwiwalenty czy świadczenia nieodpłatne nie stanowią podstawy do opodatkowania i oskładkowania wymaga każdorazowo szczegółowej analizy nie tylko przepisów prawa podatkowego, lecz także prawa ubezpieczeń społecznych.

