

Benefity dla pracowników

– skutki w zakresie PIT i ZUS

W zasadzie każdy z oferowanych benefitów stanowi dla pracowników opodatkowany i oskładkowany przychód ze stosunku pracy. Jednak po spełnieniu określonych warunków istnieje możliwość zaoszczędzenia na ww. należnościach publicznoprawnych od przekazanych świadczeń. W przypadku wątpliwości w kwestii dopuszczalności wyłączenia danego świadczenia z podstawy wymiaru podatku i składek ZUS rekomendujemy, aby pracodawca wystąpił o pisemną interpretację przepisów w swojej sprawie.

Pracodawcy często oferują swoim pracownikom świadczenia o charakterze pozawynagrodzeniowym. Mają one przede wszystkim na celu poprawić komfort pracy, zdobyć nowych pracowników czy zatrzymać już zatrudnionych, zadbać o lepszą atmosferę, a także wydajność w pracy. Oprócz typowych świadczeń pozapłacowych, takich jak dopłaty z zfsś, karnety sportowe czy ubezpieczenie medyczne, pracodawcy coraz częściej oferują swoim pracownikom np. posiłki, przekąski, wsparcie psychologa, a nawet dietetyka.

Ogólne zasady rozliczania świadczeń pozapłacowych

Rozliczając pod względem podatkowo-składkowym pozapłacowe świadczenia finansowane pracownikom, należy wziąć pod uwagę przede wszystkim, że:

- 1) za przychody ze stosunku pracy uważane są 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 (art. 12 ust. 1 ustawy o pdof); wyjątek stanowią przychody zwolnione z podatku, wymienione w art. 21 ustawy o pdof;
- 2) podstawą wymiaru składek ZUS jest przychód w rozumieniu przepisów o pdof osiągnięty przez pracowników z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z wyjątkiem:
 - a) świadczeń wymienionych w § 2 rozporządzenia składkowego,
 - b) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków i świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia chorobowego oraz ubezpieczenia wypadkowego (art. 18 ustawy systemowej); zasady oskładkowania przyznanych świadczeń są inne w sytuacji, gdy pracownik otrzymuje je w czasie pobierania świadczeń chorobowych lub zasiłków za okresy urlopów związanych z rodzicielstwem;
- 3) w wyroku z 8 lipca 2014 r. (K 7/13) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, iż za przychód mogą być uznane świadczenia, które łącznie spełniają następujące warunki:
 - a) zostały spełnione za zgodą zatrudnionej osoby, która skorzystała z nich w pełni dobrowolnie,

- b) zostały spełnione w interesie zatrudnionego (a nie w interesie pracodawcy) i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść,
- c) przynoszą korzyść, która jest wymierna i przypisana indywidualnie danej osobie (a więc nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Świadczenia pozapłacowe należne w okresie pobierania świadczeń chorobowych

Z podstawy wymiaru składek ZUS wyłączone są składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku (§ 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia składkowego).

Omawianym zwolnieniem są objęte także świadczenia pozapłacowe, takie jak np. grupowe ubezpieczenie na życie czy pakiet medyczny. Znalazło to potwierdzenie m.in. w interpretacji ZUS z 14 czerwca 2016 r., WPI/200000/43/468/2016, a także w poradniku *Zasady ustalania podstawy wymiaru składek pracowników*, dostępnym na: www.zus.pl.

Świadczenie przysługujące pracownikowi za czas pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczenia społecznego jest w całości zwolnione z oskładkowania tylko wtedy, gdy absencja spowodowana chorobą, opieką, wypadkiem lub rodzicielstwem trwa przez pełny miesiąc. W sytuacji natomiast gdy nieobecność w pracy obejmuje krótszy okres, wówczas niezbędne jest ustalenie części świadczenia przysługującej za okres pobierania świadczenia chorobowego. W praktyce dokonuje się tego przy użyciu jednej z dwóch metod opisanych poniżej.

Tabela 1. Metody wyznaczania kwoty składników wynagrodzenia zwolnionych z oskładkowania, przysługujących pracownikom w okresie pobierania świadczeń chorobowych

Metoda nr 1	Metoda nr 2
<ul style="list-style-type: none"> ■ podzielenie składnika wynagrodzenia należnego za cały miesiąc przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca, ■ pomnożenie wyniku przez liczbę dni pobierania świadczenia chorobowego, ■ odjęcie otrzymanej kwoty od pełnej kwoty składnika płacowego 	<ul style="list-style-type: none"> ■ podzielenie kwoty należności przysługującej za cały miesiąc przez 30 (niezależnie o liczby dni kalendarzowych występujących w danym miesiącu), ■ pomnożenie wyliczonego ilorazu przez liczbę dni absencji, za czas której pobierane było świadczenie należne w razie choroby, wypadku, opieki lub macierzyństwa, ■ odjęcie uzyskanego wyniku od kwoty składnika należnego za cały miesiąc

O wyborze metody przeliczeń decyduje pracodawca. Zaleca się, by kwestia ta została doprecyzowana w przepisach wewnętrznych zakładowych.