

ZUS patrzy niechętnym okiem na karty lunchowe

ULGI Od roku firmy mogą opłacać kartami przedpłaconymi posiłki dla załogi. Jednak organ rentowy bardzo to utrudnia

Renata Majewska

renata.majewska@infor.pl

Od 1 września 2023 r. finansowane przez pracodawcę posiłki udostępniane pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu są wolne od składek. Tak samo wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych uprawniających do nabycia wyłącznie posiłków w placówkach gastronomicznych lub handlowych. Zwolnienie obowiązuje do wysokości 450 zł miesięcznie na jednego obdarowanego (par. 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 728 ze zm.).

Prezent dla załogi

Nowelizacja przewidywała wzrost limitu ulgi o 50 proc. oraz udzielenie oficjalnej zgody na realizację takiego świadczenia za pośrednictwem kart przedpłaconych (wcześniej było to dozwolone na mocy interpretacji ZUS).

Mimo że niedawno upłynęła rocznica wejścia w życie tych

zmian, państwowy ubezpieczyciel rękami i nogami broni się przed nowinkami.

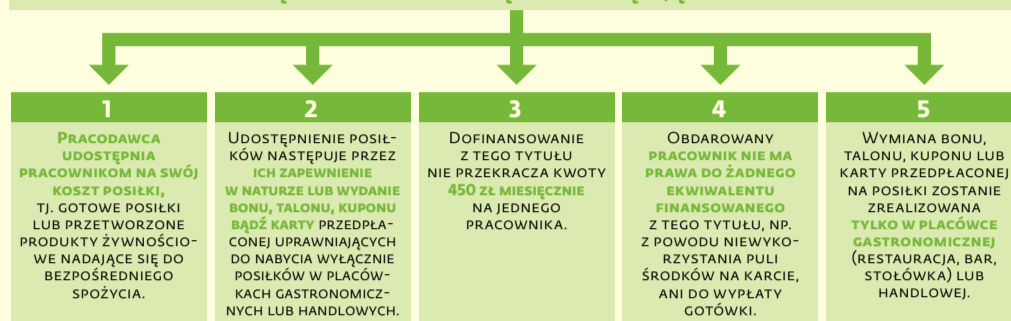
Przekonał się o tym przedsiębiorca, który szykował regulamin dokarmiania na swój koszt pracowników i zleceniobiorców w formule karty lunch pass zasilanej co miesiąc kwotą 450 zł na osobę. Dzięki niej zatrudniony mógł kupić we współpracujących placówkach gastronomicznych i handlowych gotowe posiłki lub przetworzone produkty żywnościowe nadające się do bezpośredniego spożycia.

Karta pozwalała na weryfikację historii transakcji, ale na sprawdzenie, co dokładnie zostało zakupione, już nie. Pracodawca nie zamierzał gromadzić dokumentacji zakupowej ani zobowiązywać zatrudnionych do zbierania i przekazywania mu paragonów z każdej operacji. Pracownik zobowiązywał się do zapoznania się z programem używania karty, co potwierdzał na piśmie, co miesiąc miał oświadczać, że posługiwał się nią zgodnie z zasadami.

Niemal identyczny regulamin opracowała pewna sieć aptek, ale zastosowała jeszcze większe

Kiedy można skorzystać z ulgi na posiłki

MUSZĄ ZOSTAĆ SPEŁNIONE ŁĄCZNIE NASTĘPUJĄCE WARUNKI:



Na podstawie par. 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 728 ze zm.) i cytowanych w artykule interpretacji.

środki ostrożności. Oferowane przez nią karty lunchowe nie dawały technicznych możliwości nabycia innych produktów spożywczych niż dozwolone. Beneficjent musiał przez co najmniej pięć lat przechowywać paragony lub inne dowody potwierdzające wydatkowanie środków finansowych z karty.

Rozliczenie co miesiąc

Mimo to ZUS odmówił aptece uznania tak realizowanych dopłat żywieniowych za wyłączone z podstawy wymiaru składek (interpretacja oddziału w Lublinie z 27 maja 2024 r.; DI/200000/43/479/2024). Odmowa spotkała też drugiego opisanego pracodawcę (interpretacja tego samego oddziału z 16 lipca 2024 r.; DI/200000/43/651/2024).

Organ rentowy zastrzegł, że wyłączenia z podstawy wymiaru składek stanowią wyjątek i nie wolno ich interpretować rozszerzająco, lecz dosłownie i ściśle. Według niego zarówno pracownik, jak i podmiot zatrudniający mają obowiązek zbierać dowody poświadczające prawidłowe korzystanie z karty. Pracodawca musi ponadto weryfikować te dowody co miesiąc przed zastosowaniem zwolnienia do przychodów obdarowanego podwładnego.

„Samo zobowiązanie pracowników do wydatkowania środków z karty wyłącznie na zakup gotowych i przetworzonych produktów (...) przez złożenie oświadczenia o wykorzystaniu karty lunchowej zgodnie z regulaminem oraz zobowiązanie pracowników do gromadzenia dowodów zakupu produktów bez ich weryfikacji przez przedsiębiorcę nie stanowi zabezpieczenia prawidłowości stosowania ww. przepisu” – czytamy w interpretacji z maja.

Pracodawca, który przekazał podwładnemu bon na gotowe posiłki, nie skorzysta ze zwolnienia ze składek, jeśli wydatki nie zostaną dokładnie potwierdzone – wynika z interpretacji Oddziału ZUS w Gdańsku z 13 sierpnia 2024 r. (DI/100000/43/504/2024). Z kwitkiem został oddany zakład pracy, który wyposażał zatrudnionych w bony na zakup gotowych posiłków do wykorzystania w sklepach z punktami gastronomicznymi, z którymi zostaną podpisane umowy. W ich ramach żadna taka placówka nie mogła wydać niczego innego niż gotowy posiłek. Pracownicy nie zostali zobowiązani do ewidencjonowania, zbierania i przekazywania szefowi dowodów wykorzystania środków z bonu.

Tymczasem, zdaniem ZUS, „w celu zastosowania zwolnienia z par. 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia zarówno ubezpieczony, jak i płatnik składek muszą dysponować dowodami (udokumentowanie wydatkowania środków bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych) wskazującymi na wykorzystanie środków zgodnie z brzmieniem przepisów”.

Gdzie stoi automat

Kiedy indziej ZUS ostudził plany zakładu pracy, który wydawał pracownikom karty o wartości 50 zł uprawniające do zakupu gorących posiłków (przekąsek i napojów) z automatów rozmieszczonych na terenie firmy. Produkty uzyskane w ten sposób nie wymagały samodzielnego przygotowania, beneficjent nie miał prawa do żadnego ekwiwalentu zamiennego z tytułu posiadania karty, a środki finansowe niezużyte w danym miesiącu przepadały.

W interpretacji z 30 lipca 2024 r. (DI/200000/43/527/2024)

Oddział ZUS w Lublinie zakwestionował możliwość objęcia tak dokonanego świadczenia na rzecz członka załogi zwolnieniem ze składek. Dlatego, że opisanych automatów vendingowych nie da się zaliczyć ani do placówek gastronomicznych, ani handlowych, a tylko takie dopuszcza par. 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia – uzasadniał urząd. Przedstawiciel ZUS dodał, że placówki gastronomiczne to bary, restauracje i stołówki, a pod pojęciem placówek handlowych należy rozumieć obiekty, w których jest prowadzony handel i odbywają się czynności związane z handlem.

Cena z opakowaniem

Innym razem Oddział ZUS w Gdańsku odmówił zastosowania zwolnienia do posiłków zamówionych z dostawą, finansowanych przez pracowników kartą żywieniową. Tylko z tego powodu, że cena dania zawierała również wartość jego opakowania.

Przedsiębiorca zasiłał co miesiąc zatrudnionym karty lunchowe kwotami do 450 zł na jedną osobę. Uprawniały one do zakupu tylko produktów gastronomicznych. Beneficjent nie otrzymywał z tego tytułu żadnego ekwiwalentu pieniężnego ani nie mógł wypłacić gotówki.

Karta umożliwiała również nabycie gotowych posiłków z dostawą. I to właśnie nie spodobало się organowi rentowemu. „Wartości posiłków udostępnianych przez pracodawcę swoim pracownikom za pomocą kart przedpłaconych obejmujących również koszty opakowania posiłków nie podlegają wyłączeniu z podstawy wymiaru składek” – czytamy w interpretacji z 1 sierpnia 2024 r. (DI/100000/43/527/2024).

OPINIA

Zdrowy rozsądek znowu przegrał z interesem fiskalnym



KATARZYNA KALATA

radca prawny z Kancelarii Kalata

Praktyka ZUS w zakresie kart lunchowych budzi poważne wątpliwości i zasługuje na krytykę. Stanowi kolejny przykład niepotrzebnego komplikowania prostych rozwiązań, które powinny służyć pracodawcom i pracownikom. Mimo wprowadzenia korzystnych przepisów, mających ułatwić podmiotom zatrudniającym prowadzenie polityki benefitowej, organ rentowy systematycznie utrudnia ich stosowanie przez nadmiernie rygorystyczne interpretacje. Nie tylko wymaga zbierania paragonów z każdej transakcji i ich weryfikacji przez zakład pracy, lecz także podważa techniczne możliwości kart przedpłaconych – to, że karty są tak zabezpieczone, że pozwalają tylko na zakup. Takie podejście zwiększa obciążenia administracyjne firm oraz przeczy zasadzie racjonalnego stosowania prawa. W rezultacie, zamiast ułatwić wsparcie pracowników, ZUS tworzy bariery, które zniechęcają do korzystania z legalnych narzędzi oferowania załodze dodatkowych świadczeń.

Pracownicy mają już niewiele czasu na wybranie zaległych urlopów

PRAWO PRACY

Urszula Mirowska-Łoskot

urszula.mirowska@infor.pl

Tylko w tym roku do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) trafiło już prawie 400 próśb o interwencję w sprawie niewykorzystanego wolnego. Wątpliwości pracowników dotyczą przede wszystkim terminu udzielenia zaległego urlopu oraz możliwości jednostronnego wyznaczenia daty przez pracodawcę.

Przypomnijmy, pracownikowi w każdym roku pracy przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu

wypoczynkowego. Obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie go w roku, w którym zatrudniony nabył do niego prawo. Urlop powinien zostać wykorzystany do 30 września następnego roku kalendarzowego. Zostało już zatem niewiele czasu na uporządkowanie tej kwestii w zakładach pracy.

Okazuje się, że przepisy i ich stosowanie sprawiają firmom wiele problemów. PIP informuje, że część pracujących nie lubi brać dni wolnych, inni gromadzą urlop na wszelki wypadek, są też tacy, którzy liczą na wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystane na czas wolne w razie

rozstania z pracodawcą. Zdąrza się też, że nagromadzone dni urlopowe to skutek długotrwałego zwolnienia lekarskiego czy przerwy w pracy związanej z macierzyństwem. Są także sytuacje, gdy pracodawca świadomie blokuje skorzystanie przez pracowników z prawa do przysługującego im wypoczynku.

– Kumulowanie urlopu daje złudne korzyści. Po trzech latach niewykorzystany urlop przepada bez żadnego ekwiwalentu czy rekompensaty – podkreśla Marcin Stanecki, główny inspektor pracy. Wskazuje, że inspektorzy pracy mogą interweniować, gdy

powstają zaległości w korzystaniu z urlopów z poprzednich lat.

Jak zaznacza PIP, niezależnie od tego, jaki jest powód powstania zaległości urlopowych, nieudzielenie przez pracodawcę zaległego urlopu do końca września stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. – Co roku trafia do nas kilkadziesiąt skarg w tym zakresie. W tym roku zarejestrowaliśmy już 365 próśb o interwencję inspektora – wylicza Stanecki.

Przypomina też, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2006 r. (sygn. akt I PK 124/05) pracodawca może

samodzielnie wysłać osobę z zaległościami na urlop, i to bez jej zgody. Tymczasem pracownicy nie mają prawa do samodzielnego ustalenia, kiedy wykorzystają takie zaległości. Wynika to z wyroku Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2000 r. (I PKN 121/00), zgodnie z którym rozpoczęcie wykorzystywania zaległego urlopu wypoczynkowego bez zgody pracodawcy nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy. Może to więc stanowić podstawę do zastosowania upomnienia, nagany, a nawet rozwiązania umowy z taką osobą.