

Podatki i księgowość	Firma i Prawo	Prawnik	Samorząd i administracja	Kadry i płace
PROCEDURY Przedawnienie podatkowe nie będzie biegło, gdy pracodawca lub zatrudniony odwołają się od decyzji inspektora pracy dotyczącej zmiany umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę B2	PRAWO FARMACEUTYCZNE AstraZeneca wzywa apteki do rezygnacji ze sprzedaży tańszego zamiennika swojego leku. Zdaniem prawników może to naruszać niezależność farmaceuty B4	PROCEDURA CYWILNA Będzie więcej czasu na wniesienie apelacji lub zażalenia. Prezesi sądów nie będą zaś mogli w nieskończoność przesuwać daty, do której sędzia ma uzasadnić swoje rozstrzygnięcie B5	USTRÓJ Wójt, burmistrz i prezydent miasta po dwukrotnym wyborze na jedno z tych stanowisk może się ponownie ubiegać o taką posadę w innej gminie. Nie muszą mieszkać na terenie danego samorządu, aby zostać jego włodarzem B7	WYWIAD Łukasz Jankowski, prezes Naczelnej Izby Lekarskiej: – Dziura w budżecie NFZ jest szacowana na 14 mld zł. Rząd, szukając oszczędności, chce zmienić ustawę podwyżkową. To szukanie kozła ofiarnego i odwracanie uwagi od realnych patologii systemu B9

Token zamiast premii. Nowy sposób na benefity pracownicze

ŚWIADCZENIA Na rynku pojawiły się firmy oferujące pracodawcom nowy model świadczeń pozapłacowych oparty na tokenach cyfrowych. Jednak może to być dla pracodawców ryzykowne

Ewa Martyna

ewa.martyna@infor.pl

Konstrukcja polega na tym, że pracodawca wprowadza do regulaminu wynagradzania (lub układu zbiorowego) możliwość współfinansowania pracownikom dostępu do platformy benefitowej opartej na tokenach, czyli swego rodzaju wirtualnej walucie. Pracownik kupuje tokeny po cenie niższej niż ich wartość rynkowa, a różnicę pokrywa pracodawca.

Tokeny trafiają do wirtualnego portfela (wallet) pracownika w specjalnej aplikacji. Są jednostkami rozliczeniowymi, które pracownik może przeznaczyć na świadczenia dostępne na platformie. Trochę tak jak w przypadku bonów, kart benefitowych czy talonów, tyle że w wersji cyfrowej.

– Nowe modele świadczeń pozapłacowych opartych na tokenach cyfrowych to ciekawy przykład wykorzystania technologii w obszarze wynagradzania pracowników – wyjaśnia adw. Bartosz Ulczycki z kancelarii DGTL Kibil Piecuch i Wspólnicy S.K.A.

Jak wskazuje, każdy z takich systemów może funkcjonować inaczej, a to, czy ich zastosowanie w naszej organizacji będzie się wiązało z ryzykiem prawnym, czy też nie, będzie zależało od schematu ich wykorzystywania.

– Wdrożenie rozwiązania opartego na cyfrowych tokenach wymaga starannego zaprojektowania całego systemu, zarówno pod względem prawnym, jak i podatkowo-składkowym. Kluczowe znaczenie ma właściwe uregulowanie zasad funkcjonowania świadczenia w dokumentacji wewnętrznej pracodawcy oraz precyzyjne określenie charakteru przyznanego benefitu. Trzeba być szczególnie ostrożnym, jeśli korzystamy z gotowych dokumentów, bo mogą one nie odpowiadać charakterowi naszej organizacji – dodaje radca prawny Sławomir Paruch, partner w kancelarii PCS Paruch Chruściel Stępień Kanclerz.

Świadczenie w naturze?

Tego typu tokeny pracownik może wykorzystać jedynie w ramach zamkniętego systemu – na zakup określonych usług. Nie otrzymuje więc gotówki ani ekwiwalentu pieniężnego do dowolnego użytku.

Zwolennicy tego rozwiązania wskazują, że mechanizm spełnia warunki z par. 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe; t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 316 (rozporządzenia składkowe). Zgodnie z nim korzyści

materialne wynikające z regulacji placowych, polegające na możliwości zakupu usług po cenach niższych niż detaliczne, nie są wliczane do podstawy wymiaru składek ZUS.

Wątpliwości pojawiają się wtedy, gdy wirtualny portfel można podpiąć pod zwykłą kartę płatniczą (np. Mastercard), co pozwala płacić tokenami jak pieniędzmi, i to szerzej niż tylko w obrębie platformy benefitowej – np. w sklepach, na stacjach paliw czy korzystając z płatności mobilnych.

– Możliwość wykorzystania tokenów poza zamkniętym ekosystemem usługowym może prowadzić do uznania ich za składnik wynagrodzenia – ekwiwalent pieniądza – dodaje mec. Ulczycki.

Oznacza to, że nawet jeśli formalnie świadczenie ma charakter niepieniężny, funkcjonalnie może działać jak wypłata wynagrodzenia. Adwokat Michał Kibil z kancelarii DGTL Kibil Piecuch i Wspólnicy S.K.A. ostrzega, że w takim przypadku rośnie ryzyko zakwestionowania mechanizmu przez ZUS.

– ZUS, co najmniej na etapie zamiany tokena na tradycyjną gotówkę, może zakwestionować brak oskładkowania, traktując wartość tokenów jako element wynagrodzenia podlegający składkom – mówi mec. Kibil.

Ostrzega, że jeżeli będziemy mieli do czynienia z taką opcją, w najgorszym scenariuszu po kontroli ZUS lub urzędu skarbowego może dojść do jednostronnego naliczenia składek oraz podatku od całej wartości przekazanych tokenów lub od tej części, która była lub mogła być skonwertowana na środek płatniczy (aż za pięć lat wstecz).

Sąd patrzy łaskawie

W sprawie dotyczącej podobnego rozwiązania zapadł jednak korzystny dla płatników wyrok.

– Chodzi o wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 19 lutego 2025 r. (sygn. akt III AUa 1247/24). Sąd wskazał, że analiza normatywna par. 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia składkowego prowadzi do wniosku, że korzyści materialne uzyskiwane przez pracowników na podstawie układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu – wynikające z możliwości nabywania towarów lub usług po cenach niższych niż detaliczne – nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Oznacza to, że wszelkie przysporzenia majątkowe, w tym dostęp do tańszych usług zapewniany przez pracodawcę na podstawie przepisów prawa pracy, są wyłączone

Rodzaje tokenów

Tokeny cyfrowe mogą odzwierciedlać różne uprawnienia, dlatego nie da się stworzyć zamkniętego katalogu ich form. Na rynku występują również tokeny hybrydowe, łączące cechy kilku kategorii.



Tokeny płatnicze (exchange currency tokens)

- pełnią funkcję zbliżoną do środka płatniczego
- służą do wymiany na towary i usługi także poza ekosystemem danego projektu
- są określane potocznie jako kryptowaluty lub waluty wirtualne
- ich przyjęcie zależy od zgody kontrahenta.



Tokeny użytkowe (utility tokens)

- dają dostęp do konkretnych usług lub produktów wydawcy tokena (obecnych lub przyszłych)
- mogą uprawniać do zniżek, rabatów lub korzystania z określonych świadczeń
- często są porównywane do kuponów rabatowych, voucherów, kart podarunkowych
- poza wydaniem tokenów emitent ma obowiązek realizacji świadczeń inkorporowanych w tokenie. **To właśnie ten typ najczęściej występuje w modelach benefitów pracowniczych.**

Źródło: KNF

z tej podstawy. Dodatkowo w ocenie sądu jest to usługa cyfrowa, która nie stanowi elementu wynagrodzenia za pracę – wyjaśnia aplikant radcowski Aleksandra Tomczyk z kancelarii prawnej Graś i Wspólnicy.

– Dlatego przed wdrożeniem takiego rozwiązania pracodawcy powinni dokładnie przeanalizować, jak dany token działa, jaki jest możliwy zakres jego wykorzystywania, w tym w szczególności to, czy faktycznie te tokeny zachowują charakter świadczenia rzeczowego, czy też stanowią w praktyce formę wypłaty pieniężnej i próbę ominięcia obowiązku zapłaty świadczeń publicznoprawnych – zaznacza mec. Kibil.

Ekspert wskazuje, że wystąpienie o indywidualną

interpretację (ZUS lub KAS) może zmniejszyć ryzyko.

– Ale będzie ona tak dobra, jak szczegółowo opiszemy we wniosku mechanizm funkcjonowania tokenów, do czego warto skorzystać z pomocy dostawcy oprogramowania.

Doktor Katarzyna Kalata, radca prawny z Kancelarii Kalata, zwraca uwagę na konieczność analizy tego, jaką funkcję pełni token. Jeżeli może działać jak środek płatniczy – powinien być traktowany jak pieniądź.

– Przepisy nie nadążają za nowymi formami wynagradzania, ale kluczowa jest analiza funkcji świadczenia. Jeśli token w praktyce odgrywa funkcję substytutu pieniądza, to niezależnie od jego nazwy powinien być traktowany jak świadczenie pieniężne – podkreśla ekspertka. ©

Samo prawo do świadczeń związanych z wiekiem nie może być podstawą do zwolnienia

ORZECZENIE

Michał Culepa

dgp@infor.pl

Przy zwalnianiu pracowników z przyczyn organizacyjnych jedynym kryterium nie może być możliwość uzyskania świadczenia w związku z osiągnięciem określonego wieku. Jest to kryterium dyskryminujące, a pracownik zwolniony wyłącznie na tej podstawie może żądać odszkodowania za nierówne traktowanie.

Takie rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego zapadło w sprawie nauczycielki zatrudnionej w przedszkolu miejskim. Dyrekcja zdecydowała o zmniejszeniu liczby oddziałów w placówce i w tej sytuacji musiało dojść także do redukcji personelu. Zwolniono m.in. nauczycielkę, motywując to posiadaniem przez nią uprawnienia do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Kobieta odwołała się od tej decyzji i sprawę wygrała – na

jej rzecz zasądzone odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie. Jednak była nauczycielka poszła dalej i pozwała przedszkole o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji ze względu na wiek, której przejawem miało być jej zwolnienie tylko z powodu możliwości uzyskania świadczenia kompensacyjnego.

Pierwsze orzeczenie było korzystne, ale wyrok ten zmienił w II instancji sąd okręgowy, który oddalił po-

wództwo w całości. Jednak będzie musiał ponownie rozpoznać sprawę – skarga kasacyjna została bowiem uwzględniona przez Sąd Najwyższy.

– SN w swoich orzeczeniach przyznawał, że okoliczności niezwiązane z pracą, które dotyczą bezpośrednio pracownika – np. kwestie zdrowotne, rodzinne itp., ale też posiadanie innego dochodu czy źródła utrzymania niż wynikającego z zatrudnienia – mogą rzutować na wybór

pracownika do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych. Tyle że mają one znaczenie tylko wtedy, gdy okoliczności związane z pracą nie dają jednoznacznego wyniku, który pracownik powinien być zwolniony. Nie ma wątpliwości co do tego, że sytuacja, w której jedyną przyczyną wypowiedzenia jest okoliczność niezwiązana z pracą, która w dodatku jest uzależniona od wieku, a praktycznie też od płci, bo wiek uzyskania uprawnie-

nia do świadczenia kompensacyjnego jest różny dla kobiet i mężczyzn, stanowi przykład zastosowania dyskryminacyjnego kryterium rozwiązania umowy o pracę – podkreślił w uzasadnieniu sędzia sprawozdawca Piotr Prusinowski. ©

ORZECZNICTWO

Wyrok Sądu Najwyższego z 29 października 2025 r., sygn. akt III PSKP 48/25
www.serwis.gazetaprawna.pl/orzeczenia