

I. ŚWIADCZENIA ZWOLNIONE Z OSKŁADKOWANIA I OPODATKOWANIA

Jeżeli świadczenie od pracodawcy spełnia warunki wskazane w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (K 7/13), nie rozpoznaje się przychodu. Nie trzeba więc analizować, czy pracownik może skorzystać np. ze zwolnienia podatkowego. Zdaniem organów podatkowych dotyczy to tylko świadczeń niepieniężnych, gdyż tylko tego typu świadczeniami zajął się TK we wskazanym wyroku.

Przypomnijmy, że zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego za przychód pracownika mogą być uznane te świadczenia, które:

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

Natomiast podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników i zleceniobiorców zasadniczo stanowi ich przychód uzyskiwany z tytułu umowy o pracę lub z tytułu umowy zlecenia. Przychód ten, po ustawowych odliczeniach, stanowi także podstawę wymiaru składki zdrowotnej.

Niektóre rodzaje przychodów są wyłączone z podstawy wymiaru składek. Ich katalog został zamieszczony w § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (dalej: rozporządzenie składkowe). Niektóre wyszczególnione tam świadczenia mają charakter zbliżony do świadczeń zwolnionych z podatku, jednak znacząca ich część została uregulowana odmiennie, niż określają to przepisy podatkowe.

Poniżej prezentujemy zasady opodatkowania i oskładkowania najczęściej stosowanych świadczeń pracowniczych.

1. Nagrody jubileuszowe

1.1. Zasady opodatkowania

Podstawa prawna:

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.
(art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych; dalej: updof)

Nagroda jubileuszowa to gratyfikacja dla pracownika za długi staż pracy. Tego rodzaju nagrody dzielą się na obligatoryjne dla pracodawcy (przede wszystkim w sferze budżetowej) i fakultatywne. Należy odróżnić nagrody jubileuszowe od innych nagród. Nie jest nagrodą jubileuszową świadczenie wypłacane pracownikom w związku z tzw. jubileuszem firmy (np. z okazji rocznicy jej założenia). O takiej kwalifikacji nigdy nie decyduje nazwa nagrody.

Nagrody jubileuszowe są opodatkowane jako przychód ze stosunku pracy.

Organy podatkowe mogą np. przyznanie zegarka jako nagrody jubileuszowej opodatkować jak darowiznę, a nie przychód ze stosunku pracy. Jest to efekt wyroku TK z 8 lipca 2014 r. (K 7/13), w którym wskazano, że w takiej sytuacji właściwy jest podatek od spadków i darowizn, a nie podatek dochodowy od osób fizycznych. Taka interpretacja przepisów może wpływać na praktykę organów podatkowych.

1.2. Zasady oskładkowania

Podstawa prawna:

Podstawy wymiaru składek nie stanowią następujące przychody:
(...) nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat.
(§ 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia składkowego)

Kwoty nagród jubileuszowych podlegają wyłączeniu z podstawy wymiaru składek.

Skorzystanie ze zwolnienia składkowego jest możliwe na następujących zasadach:

1. Warunki przyznawania nagrody jubileuszowej muszą być uregulowane w zakładowych źródłach prawa (np. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania, innych obowiązujących u pracodawcy przepisach o wynagradzaniu).
2. Prawo do tej nagrody, uregulowane w wymienionych przepisach pracodawcy, musi być obwarowane zastrzeżeniem, że przysługuje ona pracownikowi lub innej osobie uprawnionej nie częściej niż co 5 lat.
3. Obowiązujące w firmie przepisy o wypłacie gratyfikacji jubileuszowej mogą przyznawać do niej prawo również osobom zatrudnionym na innej podstawie niż umowa o pracę (np. zleceniobiorcom, członkom rady nadzorczej) – wówczas nagroda jest zwolniona ze składek także w ich przypadku.
4. Z podstawy wymiaru składek wyłączone jest tylko świadczenie związane z osiągnięciem określonego stażu pracy. Nazwa świadczenia nie ma znaczenia dla możliwości skorzystania ze zwolnienia składkowego.

Przykładowy zapis regulaminu wynagradzania przyznający prawo do nagrody jubileuszowej

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

(...)

§ 8

Nagroda jubileuszowa w (...) jest przyznawana po pierwszych 10 latach pracy w Spółce. Kolejne nagrody jubileuszowe SA wypłacane w okresach co 5 lat.

Wypłata nagrody jubileuszowej następuje najpóźniej do 31 grudnia roku kalendarzowego, w którym pracownik osiągnął wymagany do jej wypłaty staż pracy.

Przykład

Pracownikom spółki A, na mocy obowiązującego regulaminu wynagradzania, przysługują premie kwartalne i roczne, a także tzw. premie specjalne. Premia specjalna przysługuje pracownikowi raz na 5 lat nieprzerwanego zatrudnienia w spółce. Tak uregulowana premia, pomimo swojej nazwy, jest w istocie nagrodą jubileuszową, której kwota korzysta z wyłączenia z podstawy wymiaru składek.

Taką wykładnię potwierdził również Sąd Najwyższy w wyroku z 29 października 2002 r. (II UKN 461/01): (...) *Przyznane pracownikowi przez pracodawcę świadczenie może być uznane za nagrodę jubileuszową, jeżeli warunkiem jego przyznania jest przepracowanie określonego w latach czasu.*

5. Nagroda jubileuszowa jest zwolniona ze składek także w przypadku jej wypłaty w okresie krótszym niż 5 lat od poprzedniej, jeżeli jest to spowodowane zmianą wewnętrznych przepisów o wynagradzaniu – pod warunkiem że zarówno uprzednio obowiązujące, jak i nowe zasady regulujące przyznawanie tych nagród przewidują przyznanie nagrody nie częściej niż co 5 lat (por. m.in. interpretację indywidualną ZUS z 7 lutego 2014 r., DI/200000/43/124/2014).
6. Ze zwolnienia składkowego korzysta także kwota nagrody jubileuszowej wypłacona pracownikowi, któremu do osiągnięcia kolejnego pięciolecia uprawniającego do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, jeśli pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy przechodzi na świadczenie przedemerytalne.
7. Ze zwolnienia składkowego korzysta jednorazowe świadczenie pieniężne wypłacone pracownikom jako rekompensata z tytułu likwidacji nagród jubileuszowych, w sytuacji gdy dotychczasowe zasady przyznawania i wypłaty nagrody jubileuszowej określone w przepisach płacowych przewidywały, że nie przysługiwała ona częściej niż co 5 lat (np. interpretacja indywidualna ZUS z 21 kwietnia 2016 r., DI/100000/43/406/2016). W tym przypadku bez znaczenia jest data wypłaty świadczenia, co oznacza, że wypłata może nastąpić w okresie krótszym niż 5 lat od dnia uzyskania przez pracownika poprzedniej nagrody jubileuszowej (interpretacja indywidualna ZUS z 31 maja 2016 r., DI/200000/43/569/2016).

2. Odprawy pieniężne przysługujące w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

2.1. Zasady opodatkowania

Podstawa prawna:

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.
(art. 12 ust. 1 updof)

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (art. 92¹ Kodeksu pracy).

Organy podatkowe wskazują, że odprawa emerytalno-rentowa nie jest odszkodowaniem (zadośćuczynieniem), czyli naprawieniem szkody lub rekompensatą straty, jaką pracownik poniósł w związku z pozbawieniem go zatrudnienia. Odprawa jest świadczeniem pracodawcy w razie zaistnienia zdarzeń, które zgodnie z odpowiednimi przepisami powodują niemożliwość, niecelowość lub zbędność kontynuacji stosunku pracy.

Odprawy emerytalno-rentowe są opodatkowane jako przychód ze stosunku pracy.

2.2. Zasady oskładkowania

Podstawa prawna:

Podstawy wymiaru składek nie stanowią następujące przychody:
(...) odprawy pieniężne przysługujące w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.
(§ 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia składkowego)

Wszystkie odprawy pieniężne przysługujące pracownikom w związku z przejściem na emeryturę lub rentę są zwolnione ze składek na ubezpieczenia społeczne.

Skorzystanie ze zwolnienia składkowego jest możliwe na następujących zasadach:

1. Wypłata odprawy pozostaje w bezpośrednim oraz nierozzerwalnym związku z ustaniem stosunku pracy.