

Zasady ustalania podstawy wymiaru składek pracowników

Poradnik dla pracodawców i pracowników

Stan prawny na 1 lipca 2020 roku.

Poradnik jest dostępny bezpłatnie w serwisie www.zus.pl.

WAŻNE

Poradnik odnosi się do aktualnego stanu prawnego.

I. Spis treści

I. O czym jest ten poradnik	4
II. Kto jest pracownikiem, a kto płatnikiem składek	4
III. Co stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników	5
IV. Jak jest ograniczenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników	11
V. Które przychody nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników	13
VI. Co stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników.....	42
VII. Które przychody nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników	42
VIII. Podstawa prawna.....	43

I. O czym jest ten poradnik

Jeżeli jesteś objęty ubezpieczeniami jako pracownik, Twój płatnik ma obowiązek przekazywać za Ciebie składki. Powinien też składać za Ciebie imienne raporty miesięczne zawierające rozliczenie składek na ubezpieczenia, którym podlegasz.

Podstawą wymiaru składek jest kwota, od której płatnik oblicza składki. I właśnie o prawidłowym ustaleniu tej kwoty jest ten poradnik.

Dla Ciebie jako pracownika obowiązkowe są wszystkie ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne.

Wysokość procentowa składek wynosi:

- na ubezpieczenie emerytalne – 19,52% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenia rentowe – 8% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenie chorobowe – 2,45% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenie zdrowotne – 9% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenie wypadkowe – składka jest zróżnicowana.

Zasady finansowania składek:

- składki na ubezpieczenie emerytalne współfinansujesz wraz z pracodawcą, w równych częściach – po 9,76%;
- składki na ubezpieczenia rentowe współfinansujesz wraz z pracodawcą – Ty pokrywasz 1,5% podstawy wymiaru, a Twój pracodawca 6,5%;
- składki na ubezpieczenie chorobowe finansujesz w całości;
- składki na ubezpieczenie wypadkowe finansuje w całości Twój pracodawca.

II. Kto jest pracownikiem, a kto płatnikiem składek

1. Pracownik

Pracownik to osoba, która pozostaje w stosunku pracy, czyli jest zobowiązana do wykonywania pod kierownictwem pracodawcy pracy określonego rodzaju na jego rzecz, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.

Pracownikiem jest także osoba, która wykonuje umowę:

- zlecenia,
- agencyjną,
- o świadczenie usług,

- umowę o dzieło

i umowę tę zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje równocześnie w stosunku pracy, albo z innym podmiotem, ale pracę wykonuje na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje jednocześnie w stosunku pracy.

Jeśli jesteś pracownikiem, ten poradnik jest dla Ciebie.

Ważne

Nie jest pracownikiem osoba, która zawarła umowę o pracę (z wyjątkiem umowy o naukę zawodu), ale spełnia kryteria określone w przepisach dla osoby współpracującej.

Osobą współpracującą z osobą prowadzącą działalność czy zleceniobiorcą jest małżonek, dziecko własne, dziecko drugiego małżonka, dziecko przysposobione, rodzic, macocha, ojczym oraz osoba przysposabiająca, jeżeli pozostaje z nim we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracuje przy prowadzeniu tej działalności lub wykonywaniu umowy zlecenia (agencji, umowy o świadczenie usług)¹.

2. Płatnik składek

Dla pracownika płatnikiem składek jest pracodawca.

III. Co stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników

Podstawą wymiaru składek na Twoje ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z wyjątkiem:

- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub za czas odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- zasiłków z ubezpieczeń społecznych²,
- składników przychodu określonych rozporządzeniem w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe³ (patrz pkt V).

¹ Art. 8 ust. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, z późn.zm.).

² Art. 18 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

³ § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 1949).

Jeśli otrzymujesz przychody w walutach obcych, pracodawca powinien przeliczyć je na złote w sposób wskazany w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych⁴. Przychody w walutach obcych przelicza się na złote według kursu średniego walut obcych ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski z ostatniego dnia roboczego poprzedzającego dzień uzyskania przychodu⁵.

Co jest przychodem ze stosunku pracy

Przychodem są wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń. Przychodami są w szczególności:

- wynagrodzenia zasadnicze,
- wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- różne dodatki,
- nagrody,
- ekwiwalenty za niewykorzystany urlop,
- wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona,
- świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika,
- wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

To, czy dana należność, wypłata pieniężna lub świadczenie jest przychodem ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustalają organy podatkowe.

Przykłady z orzecznictwa

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26 lutego 2016 r., sygn. akt III AUa 699/15:

(...) nagrody uznaniowe wypłacane przez pracodawców pracownikom zatrudnionym w ramach stosunku pracy, niezależnie od kryteriów, jakimi kieruje się pracodawca przy ich przyznawaniu, podlegają włączeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 czerwca 2015 r., sygn. akt III AUa285/15:

Z zestawienia przepisu art. 18 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych z pojęciem przychodu z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych wynika, że

⁴ § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

⁵ Art. 11a ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1387, z późn. zm.).

każda wypłata pieniężna dokonana przez pracodawcę na rzecz pracownika bez względu na źródło finansowania tych środków stanowi przychód ze stosunku pracy, podlegający obowiązkowi odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne, chyba że określony przychód pracownika korzysta ze zwolnienia wymienionego w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 z późn. zm.). Podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1–3 k.p., a więc wypłata tego zadośćuczynienia wynika ze stosunku pracy i jest ściśle z nim związana.

Jak ustalić wartość pieniężną świadczeń w naturze

Wartość pieniężną świadczeń w naturze pracodawca ustala w wysokości ekwiwalentu pieniężnego, który jest określony w przepisach o wynagradzaniu. Jeśli ekwiwalentu nie określił, wartość tę ustala w zależności od przedmiotu świadczenia.

W przypadku, gdy:

- przedmiotem świadczenia są rzeczy lub usługi, które wchodzą w zakres działalności gospodarczej pracodawcy – wartość tych świadczeń ustala według cen, które stosuje wobec innych odbiorców niż pracownicy;
- przedmiotem są rzeczy lub usługi, które pracodawca zakupił – według cen ich zakupu;
- przedmiotem świadczenia jest udostępnienie lokalu mieszkalnego:
 - dla lokali spółdzielczych typu lokatorskiego i własnościowego – w wysokości czynszu, który obowiązuje dla tego typu lokalu w danej spółdzielni mieszkaniowej;
 - dla lokali komunalnych – w wysokości czynszu, który gmina wyznaczyła dla tego lokalu;
 - dla lokali własnościowych, z wyłączeniem lokali spółdzielczych typu lokatorskiego i własnościowego oraz domów stanowiących własność prywatną – w wysokości czynszu, który został określony według zasad i stawek dla mieszkań komunalnych na danym terenie, a w miastach – w danej dzielnicy;
 - dla lokali w hotelach – w wysokości kosztu, który pracownik udokumentuje rachunkami wystawionymi przez hotel.

Jakie przychody stanowią podstawę wymiaru składek – przykłady

Telefon służbowy

Korzystasz z telefonu służbowego w celach prywatnych? Pracodawca uwzględni powstały przychód w podstawie wymiaru składek. Do podstawy wymiaru wlicza – jeśli jest ustalony – ekwiwalent pieniężny bądź ustala wartość tego świadczenia według cen zakupu.

Samochód służbowy

Świadczeniem w naturze jest również nieodpłatne korzystanie przez Ciebie z samochodu służbowego do celów prywatnych. Wartość pieniężną tego świadczenia pracodawca ustala w wysokości⁶:

- 250 zł miesięcznie – dla samochodów o pojemności silnika do 1600 cm³,
- 400 zł miesięcznie – dla samochodów o pojemności silnika powyżej 1600 cm³.

W przypadku, gdy korzystasz z samochodu służbowego do celów prywatnych przez część miesiąca, pracodawca ustala wartość świadczenia za każdy dzień korzystania z samochodu do celów prywatnych w wysokości 1/30 kwot określonych wyżej.

Jeśli ponosisz częściową odpłatność za korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych, to Twoim przychodem jest różnica pomiędzy wskazaną wartością (250 zł bądź 400 zł) a odpłatnością, którą ponosisz.

Napiwki

Pracodawca uwzględnia w podstawie wymiaru składek napiwki, jeśli:

- klient przekazuje pracodawcy napiwek, który jest adresowany imiennie do Ciebie;
- pracodawca zbiera środki pochodzące z napiwków, a następnie przekazuje je pracownikom, którzy dokonują podziału między sobą;
- pracodawca zbiera kwoty pochodzące z napiwków, a następnie według własnego uznania rozdziela je między pracowników.

Przykładowo podmioty, które prowadzą działalność w zakresie gier hazardowych, muszą prowadzić rejestr napiwków odrębnie dla każdego kasyna gry. Wpisów do rejestru dokonują codziennie, bezpośrednio po obliczeniu końcowego rezultatu gier na stołach⁷. Rejestr ten zawiera następujące informacje: wartość zgromadzonych napiwków, imię i nazwisko pracownika kasyna, wartość wypłaconych napiwków, datę ich wypłaty, podpis odbierającego. Zatem pracodawca, który prowadzi rejestr napiwków, ma wiedzę co do wysokości zgromadzonych napiwków oraz ma wpływ na organizację i dystrybucję napiwków.

Ryczałt na pranie odzieży roboczej

Jeśli pracodawca wypłaca pracownikowi ryczałt na pranie odzieży roboczej w stałej miesięcznej wysokości bez względu na wysokość faktycznie poniesionych przez pracownika kosztów, to ryczałt ten stanowi podstawę wymiaru składek.

⁶ Art. 12 ust. 2a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

⁷ § 9 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 4 stycznia 2010 r. w sprawie dokumentacji prowadzonej przez podmioty prowadzące działalność w zakresie gier hazardowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 273).

Przykłady z orzecznictwa

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2010 r., sygn. akt IIUK 98/10:

(...) wypłaty finansowane z napiwków doliczanych do rachunku płaconego kartą płatniczą, wypłacane kelnerowi (pracownikowi) przez pracodawcę, na którego konto wpływają, z zachowaniem zasady, że kelner otrzymuje kwoty równoważne napiwkom zapłaconym kartą w jego rewirze, powinny być wliczane do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 s.u.s. i art. 12 p.d.o.f.⁸). Należy wskazać, że za powyższym wnioskiem przemawia też, podniesiony przez Sąd Apelacyjny i niekwestionowany przez skarżącą argument, że w zawartym w § 2 rozp. z 1998 r. katalogu przychodów niewliczanych do podstawy wymiaru składek nie wymieniono napiwków. Przyjęta wyżej wykładnia ma także oparcie w orzeczeniach sądów administracyjnych, włączających do definicji przychodów ze stosunku pracy zawartej w art. 12 p.d.o.f. wypłaty napiwków wypłaconych w kasynach gry (zob. np. wyrok NSA z dnia 14 listopada 2003 r., I SA/Łd 1493/02, LEX nr 10276 (...)).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2018 r., sygn. akt II UK 343/17:

Sąd Najwyższy w obecnym składzie uznał, że wykładnia art. 18 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych prowadzi do konkluzji, iż napiwki organizowane, obliczane, przechowywane w depozycie pracodawcy i wypłacane przez upoważnionych pracowników pracodawcy stanowią podstawę obliczania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne wraz z innymi przychodami ze stosunku pracy.

Jak pracodawca powinien ustalać podstawę wymiaru składek

Pracodawca ustala podstawę wymiaru składek na Twoje ubezpieczenia społeczne oddzielnie dla każdego miesiąca kalendarzowego pracy. W podstawie tej uwzględnia wszystkie dokonane lub postawione do Twojej dyspozycji w danym miesiącu wypłaty, stanowiące podstawę wymiaru składek⁹. Dlatego dla ustalenia podstawy wymiaru składek nie ma znaczenia, jakie wynagrodzenie powinieneś otrzymać zgodnie z umową o pracę. Jeśli w danym miesiącu nie

⁸ Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

⁹ §2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 września 2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. poz. 1831).

uzyskasz przychodu, który stanowi podstawę wymiaru składek, to podstawa wymiaru wynosi zero. Także w przypadku zaległego wynagrodzenia, którego wypłatę zasądził sąd, warunkiem uwzględnienia go w podstawie wymiaru składek jest jego faktyczna wypłata bądź postawienie do dyspozycji pracownika.

10 września 2009 r. Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów podjął uchwałę (sygn. akt I UZP 5/09): „**Niewypłacone pracownikowi wynagrodzenie za pracę nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne**”.

Uchwałę tę podjął na skutek zagadnienia prawnego, które Sąd Najwyższy przedstawił w postanowieniu z dnia 24 lutego 2009 r.: „Czy niewypłacone pracownikowi wynagrodzenie za pracę (nawet zasądzone) stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne?”

Jaka jest podstawa wymiaru składek w razie jednoczesnego wykonywania umowy o pracę i umowy zlecenia na rzecz tego samego podmiotu

Jeśli jesteś pracownikiem, który wykonuje jednocześnie umowę zlecenia (albo agencyjną, o świadczenie usług albo o dzieło) zawartą ze swoim pracodawcą, podstawą wymiaru składek jest łączny przychód z umowy o pracę i z umowy zlecenia (albo umowy agencyjnej, o świadczenie usług, o dzieło). Ta sama zasada obowiązuje, gdy w ramach umowy zlecenia (albo umowy agencyjnej, o świadczenie usług, o dzieło) zawartej z innym podmiotem niż pracodawca wykonujesz tę umowę na rzecz swojego pracodawcy.

Przykład 1

Jan jest pracownikiem Spółki ABC. Zawarł również umowę o świadczenie usług ze Spółką XYZ. Umowa zlecenia dotyczy stworzenia strony internetowej dla Spółki ABC. Umowa jest wykonywana na rzecz pracodawcy i pracodawca (Spółka ABC) przychód z tej umowy powinien uwzględnić w podstawie wymiaru składek.

Przykłady z orzecznictwa

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2014 r., sygn. akt II UK 449/13:

Z regulacją art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych koresponduje unormowanie zawarte w art. 18 ust. 1a i w art. 20 ust. 1 tej ustawy, dotyczące problematyki podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Skoro bowiem w sytuacjach, do których odnosi się art. 8 ust. 2a ustawy, mamy do czynienia z jednym, szeroko ujętym pracowniczym tytułem obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, to konsekwentnie

w art. 18 ust. 1a i następnie w art. 20 ust. 1 tej ustawy nakazano w stosunku do tych ubezpieczonych uwzględnienie w postawie wymiaru składek również przychodu z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. Płatnikiem tych składek, w myśl art. 4 pkt 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, jest pracodawca, który jest zobowiązany uwzględniać w podstawie wymiaru składek za swoich pracowników także przychody uzyskiwane przez tych pracowników z tytułu umów cywilnoprawnych, o ile prace w ramach tych umów wykonują w warunkach objętych dyspozycją art. 8 ust. 2a tej ustawy.

Co stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe i ubezpieczenie wypadkowe pracowników

Podstawa wymiaru składek na Twoje ubezpieczenie chorobowe i ubezpieczenie wypadkowe jest równa podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Wyjątkiem jest sytuacja, gdy podstawa wymiaru składek przekroczy kwotę 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Wówczas pracodawca przestaje odprowadzać składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ale nadal przekazuje składki na ubezpieczenie chorobowe i ubezpieczenie wypadkowe. Wówczas wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest inna niż wysokość podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe.

IV. Jakie jest ograniczenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników

Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne oraz ubezpieczenia rentowe w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty, która odpowiada 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy.

Kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynosi:

Rok	Kwota
1999	50 375,22 zł
2000	54 780,00 zł

2001	62 940,00 zł
2002	64 620,00 zł
2003	65 850,00 zł
2004	68 700,00 zł
2005	72 690,00 zł
2006	73 560,00 zł
2007	78 480,00 zł
2008	85 290,00 zł
2009	95 790,00 zł
2010	94 380,00 zł
2011	100 770,00 zł
2012	105 780,00 zł
2013	111 390,00 zł
2014	112 380,00 zł
2015	118 770,00 zł
2016	121 650,00 zł
2017	127 890,00 zł
2018	133 290,00 zł
2019	142 950,00 zł
2020	156 810,00 zł

Płatnik składek przekazuje składki na Twoje ubezpieczenia emerytalne i rentowe do momentu, gdy podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia osiągnie kwotę 30-krotności

prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Przystaje je przekazywać po przekroczeniu tej kwoty. O tym, że osiągnęłaś kwotę 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, płatnik dowiadyuje się albo z własnej dokumentacji płacowej, albo od nas.

Jeśli stwierdzimy, że płatnik przekazał składki od nadwyżki ponad kwotę wskazanego wcześniej ograniczenia, informujemy o tym niezwłocznie płatnika składek, a za jego pośrednictwem również Ciebie. Jeśli z dokumentacji płacowej płatnika wynika, że przekroczysz kwotę ograniczenia w trakcie miesiąca, płatnik oblicza i przekazuje składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tylko od tej części podstawy wymiaru składek, która nie spowoduje przekroczenia kwoty ograniczenia.

V. Które przychody nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników

Nie od wszystkich Twoich przychodów płatnik oblicza składki. Przychody, które powinien wyłączyć z podstawy wymiaru, wymienia rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe¹⁰.

Przedstawiamy je poniżej.

1. Nagrody jubileuszowe

Nie stanowią podstawy wymiaru składek nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które zgodnie z zasadami, na jakich pracodawca je przyznaje, przysługują Ci nie częściej niż co 5 lat.

Wyłączone z podstawy wymiaru składek są również te nagrody jubileuszowe, które:

- pracodawca wypłaca Ci w dniu rozwiązania stosunku, jeśli spełniasz dwa warunki:
 - do nabycia prawa do nagrody z tytułu upływu kolejnych 5 lat brakuje Ci mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania tego stosunku;
 - rozwiązanie stosunku pracy ma związek z Twoim przejściem na emeryturę, rentę inwalidzką lub świadczenie przedemerytalne;
- pracodawca przyznaje członkom drużyn ratowniczych (z wyjątkiem specjalistów) w przemyśle wydobywczym – wówczas nie jest istotna częstotliwość wypłaty nagród;
- pracodawca wypłaca częściej niż co 5 lat z uwagi na to, że zmienił przepisy, które regulują zasady przyznawania tych nagród.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 1949).

Nie stanowią podstawy wymiaru składek również jednorazowe rekompensaty, które pracodawca wypłaca w związku z likwidacją nagród jubileuszowych. Warunkiem jest jednak, aby:

- likwidacja nagród jubileuszowych wynikała ze zmiany wewnętrznych przepisów,
- dotychczasowe zasady przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych przewidywały, że nagrody jubileuszowe przysługiwały nie częściej niż co 5 lat.

Nagrody jubileuszowe, które przysługują Ci nie częściej niż co 5 lat, nie stanowią podstawy wymiaru składek niezależnie od ich formy – czy jest to gotówka czy nagrody rzeczowe.

Jeśli jednak otrzymasz nagrodę z okazji jubileuszu zakładu pracy, to pracodawca będzie zobowiązany opłacić od niej składki na ubezpieczenia społeczne. W tej sytuacji bowiem nie Ty, lecz zakład osiągnął określony staż pracy.

Przykłady z orzecznictwa

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 stycznia 2016 r., sygn. akt III AUa 1615/14:

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 1 powołanego rozporządzenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wyłączone są przychody uzyskane tytułem nagrody jubileuszowej (gratyfikacji), jeżeli według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat. Przepis ten zatem istotnie statuuje dwa warunki, których łączne spełnienie umożliwia dopiero skorzystanie z przewidzianego w § 2 ust. 1 pkt 1 pow. rozporządzenia zwolnienia, a mianowicie ten, że zasady przyznawania nagrody jubileuszowej powinny być uregulowane w zakładowych źródłach pracy (np. w regulaminie wynagradzania), i ten, że prawo do tej nagrody uregulowane w wewnętrznych przepisach pracodawcy winno być obwarowane zastrzeżeniem, że przysługuje ona pracownikowi nie częściej niż co 5 lat.

2. Należności obliczane od wielkości efektów uzyskanych przez zastosowanie pracowniczego projektu wynalazczego i za dokumentację dostarczoną bezumownie przez twórcę projektu, przydatną do stosowania projektu, oraz nagrody za wynalazczość, a także nagrody za prace badawcze i wdrożeniowe

Pracodawca nie opłaca składek pod warunkiem, że obowiązuje u niego regulamin racjonalizacji, który określa zasady wynagradzania twórców za projekty. W regulaminie racjonalizacji pracodawca określa:

- jakie rozwiązania i przez kogo dokonane należy uznać za projekty racjonalizatorskie,
- sposób postępowania ze zgłoszonymi projektami,
- zasady wynagradzania twórców tych projektów.

Pracodawca może także określić warunki przyjmowania projektów racjonalizatorskich.

Nagrody za wynalazczość nie stanowią podstawy wymiaru składek, niezależnie od tego, kiedy wynalazek zostanie zastosowany.

Ponadto aby płatnik nie opłacał składek od wskazanych należności, muszą być spełnione łącznie i w odpowiedniej kolejności, kolejno następujące warunki:

- 1) Musiał powstać projekt wynalazczy, o którym mowa w ustawie Prawo własności przemysłowej.
- 2) Projekt został zastosowany.
- 3) Zastosowanie projektu wynalazczego przyniosło efekty.
- 4) Wielkość tych efektów powinna być mierzalna, ponieważ od tej wielkości naliczane jest wynagrodzenie twórcy projektu.
- 5) Twórca projektu wynalazczego otrzymał wynagrodzenie obliczone od wielkości efektów uzyskanych w związku z zastosowaniem projektu.

Projektem wynalazczym jest:

- wynalazek, czyli nowe rozwiązanie posiadające poziom wynalazczy i nadające się do przemysłowego zastosowania;
- wzór użytkowy, czyli nowe i użyteczne rozwiązanie o charakterze technicznym, dotyczące kształtu, budowy lub zestawienia przedmiotu o trwałej postaci;
- wzór przemysłowy, czyli nowa i posiadająca indywidualny charakter postać wytworów lub ich części, nadana im w szczególności przez cechy linii, konturów, kształtów, kolorystykę, fakturę lub materiał wytworu oraz przez jego ornamentację;
- topografia układów scalonych, czyli rozwiązanie polegające na przestrzennym, wyrażonym w dowolny sposób rozplanowaniu elementów, z których co najmniej jeden jest elementem aktywnym, oraz wszystkich lub części połączeń układu scalonego;
- projekt racjonalizatorski, czyli rozwiązanie nadające się do wykorzystania, niebędące wynalazkiem podlegającym opatentowaniu, wzorem użytkowym, wzorem przemysłowym lub topografią układu scalonego¹¹.

Nie są wynalazkami:

- odkrycia, teorie naukowe i metody matematyczne,
- wytwory o charakterze jedynie estetycznym,
- plany, zasady i metody dotyczące działalności umysłowej lub gospodarczej oraz gier,
- wytwory, których niemożność wykorzystania może być wykazana w świetle powszechnie przyjętych i uznanych zasad nauki,
- wytwory lub sposoby, których:
 - możliwość wykorzystania nie może zostać wykazana lub
 - wykorzystanie nie przyniesie rezultatu spodziewanego przez zgłaszającego – w świetle powszechnie przyjętych i uznanych zasad nauki,

¹¹ Art. 3 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (Dz. U. z 2020 r. poz. 286, z późn.zm.).

- programy do maszyn cyfrowych,
- przedstawienie informacji.

3. Nagrody Ministra Gospodarki za szczególne osiągnięcia w eksporcie

Pracodawca nie opłaca składek od nagród ministra właściwego do spraw gospodarki. Nagrody są jednym z instrumentów wsparcia eksportu, które minister kieruje do polskich przedsiębiorstw.

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

Odprawy są wyłączone z podstawy wymiaru składek pod warunkiem, że płatnik wypłaca Ci je, gdy stosunek pracy ustał z powodu Twojego przejścia na emeryturę lub rentę. Konieczny jest bezpośredni i nierozzerwalny związek między ustaniem stosunku pracy z tego powodu a wypłatą odprawy.

Nie ma znaczenia wysokość odpraw.

Nie stanowią podstawy wymiaru wyłącznie odprawy pieniężne.

5. Odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacane pracownikom z tytułu wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, w tym z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia, skrócenia okresu jej wypowiedzenia, niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy

Nie stanowi podstawy wymiaru składek w szczególności:

- odszkodowanie, które pracodawca wypłaca Ci z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę¹²;
- odszkodowanie, które pracodawca wypłaca w przypadku, gdy rozwiążesz umowę o pracę bez wypowiedzenia¹³;
- odszkodowanie, które pracodawca wypłaca Ci w sytuacji, gdy rozwiąże niezgodnie z prawem stosunek pracy bez wypowiedzenia¹⁴;
- odszkodowanie, które otrzymujesz, gdy umowa o pracę wygasa z powodu śmierci pracodawcy¹⁵;

¹²Art. 47¹Kodeksu pracy.

¹³Art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy.

¹⁴Art. 56 Kodeksu pracy.

- odszkodowanie, które pracodawca wypłaca Ci, gdy nie wyda w terminie lub wyda niewłaściwe świadectwo pracy¹⁶;
- odszkodowanie, które pracodawca wypłaca Ci, gdy skróci okres wypowiedzenia¹⁷.

Płatnik nie odprowadza składek zarówno od obowiązkowych wypłat, które zwalniany pracownik otrzymuje na podstawie przepisów prawa¹⁸, jak i od wypłat, które pracodawca wypłaca na podstawie układu zbiorowego pracy, statutu, regulaminu wynagradzania bądź umowy indywidualnej z pracownikiem.

Ważne

Warunkiem koniecznym wyłączenia odprawy, odszkodowania i rekompensaty z podstawy wymiaru jest ścisły związek z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

6. Odszkodowania wypłacone byłym pracownikom po rozwiązaniu stosunku pracy, na podstawie umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101² Kodeksu pracy

Zawarłeś umowę o zakazie konkurencji? Z jej treści wynika okres, w którym obowiązuje zakaz konkurencji oraz wysokość odszkodowania. Odszkodowanie to pracodawca może wypłacić w miesięcznych ratach.

Podstawy wymiaru składek nie stanowi odszkodowanie, które pracodawca wypłaci Ci jako byłemu pracownikowi na podstawie umowy o zakazie konkurencji dopiero za okres po ustaniu stosunku pracy.

Jeśli otrzymasz świadczenie, które przysługuje za okres wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, ale wypłata nastąpi po ustaniu umowy – pracodawca odprowadzi składki. Podstawę wymiaru składek stanowi też odszkodowanie, które pracodawca wypłaci na podstawie umowy o zakazie konkurencji, ale w trakcie trwania stosunku pracy¹⁹.

7. Odprawy wypłacone pracownikom powołanym do zasadniczej służby wojskowej na podstawie art. 125 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej

¹⁵ Art. 63² Kodeksu pracy.

¹⁶ Art. 99 § 2 Kodeksu pracy.

¹⁷ Art. 36¹ Kodeksu pracy.

¹⁸ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).

¹⁹ Art. 101¹ Kodeksu pracy.

Jeśli zostałeś powołany do zasadniczej służby wojskowej, okresowej służby wojskowej lub terytorialnej służby wojskowej, otrzymujesz od pracodawcy odprawę w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia obliczonego według zasad określonych dla ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Ponieważ od 1 stycznia 2010 r. zawieszono obowiązek odbywania zasadniczej służby wojskowej, aktualnie pracodawcy nie wypłacają tych odpraw.

8. Wartość świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ekwiwalenty za te świadczenia wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi przez Radę Ministrów lub właściwego ministra, a także ekwiwalenty pieniężne za pranie odzieży roboczej, używanie odzieży i obuwia własnego zamiast roboczego oraz wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów lub kuponów na posiłki i napoje lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, w przypadku gdy pracodawca, mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania pracownikom posiłków i napojów bezalkoholowych

Przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy są przepisy Kodeksu pracy i przepisy wykonawcze. Zgodnie z nimi pracodawca ma obowiązek w szczególności:

- Nieodpłatnie zapewnić Ci, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych²⁰ – jeśli jesteś zatrudniony w warunkach szczególnie uciążliwych. Rodzaje tych posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny spełniać, a także przypadki i warunki ich wydawania określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. nr 60, poz. 279). Nie przysługuje Ci ekwiwalent pieniężny za posiłki i napoje. Rozporządzenie wymienia również bony, talony czy kupony, jako zastępczą formę realizacji obowiązku wydawania pracownikom posiłków lub napojów bezalkoholowych. Takim bonem jest np. bon na zakup gotowego posiłku regeneracyjnego w placówce gastronomicznej.
- Zapewnić Ci odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej²¹. Środki te pracodawca powinien dostarczyć w formie rzeczowej²², a nie ekwiwalentu.
- Zapewnić Ci środki ochrony indywidualnej, w tym okulary lub soczewki kontaktowe do pracy przy komputerze²³. To, że powinieneś stosować takie okulary lub soczewki, musi

²⁰Art. 232 Kodeksu pracy.

²¹Art.233 Kodeksu pracy.

²²§ 115 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650, z późn.zm.).

zalecić lekarz, który przeprowadza badanie okulistyczne w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej.

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom, których zatrudnia na stanowiskach z monitorami ekranowymi, profilaktyczną opiekę zdrowotną w zakresie i na zasadach określonych w przepisach²⁴.

Obowiązek badań profilaktycznych wynika z art. 229 Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 2067). Zasady, zakres oraz częstotliwość wykonywania badań profilaktycznych wynikają z przepisów. W ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej pracodawca ma obowiązek skierować Cię na badania wstępne, okresowe oraz kontrolne.

Lekarz może przeprowadzić dodatkowe badania tylko w wyraźnie wskazanych przypadkach oraz w sytuacji, gdy stwierdzi, że jest to niezbędne dla prawidłowej oceny Twojego stanu zdrowia. Jeśli dodatkowe badania okulistyczne przeprowadzi na Twój wniosek, a Ty masz jeszcze ważne badania lekarskie, badania te nie mieszczą się w pojęciu profilaktycznej opieki zdrowotnej.

Dlatego koszt badań oraz kwota refundacji okularów nie stanowi podstawy wymiaru składek, tylko jeśli wynika z badań wstępnych, okresowych i kontrolnych, w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej – o ile oczywiście koszty te są przychodem ze stosunku pracy.

- Dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, które spełnia wymagania określone w Polskich Normach:
 - jeśli w czasie pracy możesz zniszczyć lub znacznie zabrudzić własną odzież,
 - ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy²⁵.

Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, które spełnia wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. W takim przypadku – jeśli używasz własnej odzieży i obuwia roboczego – pracodawca wypłaca Ci ekwiwalent pieniężny w wysokości, która uwzględnia ich aktualne ceny.

Jeśli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, możesz Ty się tym zająć – pod warunkiem, że pracodawca wypłaci Ci ekwiwalent pieniężny w wysokości poniesionych kosztów²⁶.

²³ Art. 237⁶ Kodeksu pracy.

²⁴ § 8 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. nr 148, poz. 973).

²⁵ Art. 237⁷ Kodeksu pracy.

Pracodawca nie może powierzyć Ci prania, konserwacji, odpylania i odkażania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, które w pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi²⁷.

Pracodawca nie opłaca składek od ekwiwalentu, czyli od równowartości faktycznych kosztów, które poniosłeś w związku z praniem odzieży. Jeśli jednak pracodawca wypłaca Ci ryczałt w stałej miesięcznej wysokości, bez względu na wysokość faktycznych kosztów, to taka wypłata stanowi podstawę wymiaru składek, nawet jeśli została nazwana ekwiwalentem. Zgodnie z językową wykładnią pod pojęciem „ekwiwalent” należy rozumieć „równowartość, rzecz zawierająca w sobie wartość innej rzeczy”, „rzecz równą innej wartości”. Ponadto, zgodnie ze słownikową definicją, „ryczałt” jest to „kwota o ustalonej z góry wysokości, przeznaczona na jakieś wydatki, wyliczona bez podziału na poszczególne pozycje”²⁸.

Pracodawca powinien wskazać sposób kalkulacji i ustalenia wysokości ekwiwalentu.

Ekwiwalent nie jest podstawą wymiaru składek, jeśli pracodawca ustali go w kwocie, która odpowiada:

- rzeczywistym kosztom prania odzieży na podstawie cen obowiązujących w okolicznych pralniach – w przypadku, gdy korzystasz z pralni i składasz pracodawcy oświadczenia o wysokości poniesionych kosztów;
- kwocie wskazanej na rachunku z pralni – jeśli przedkładasz go pracodawcy;
- skalkulowanym wydatkom na zużytą energię elektryczną, proszek do prania i wodę, które powinny uwzględniać również zmiany cen oraz zużycie sprzętu – w przypadku, gdy pierzesz odzież roboczą we własnym zakresie.

Podstawę wymiaru składek stanowią ekwiwalenty za konserwację oraz naprawę odzieży i obuwia roboczego, a także za pranie ręczników.

9. 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

Jeśli uległeś wypadkowi przy pracy, przysługuje Ci od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przy pracy przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do pracy²⁹. Odszkodowanie nie przysługuje, gdy utraciłeś lub uszkodziłeś pojazd samochodowy oraz pieniądze.

Ważne

Jeśli na podstawie regulaminu wynagradzania pracodawca wypłaci Ci jednorazowe odszkodowanie z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, który powstał

²⁶ Art. 237⁹ § 3 Kodeksu pracy.

²⁷ Art. 237¹⁰ § 2 Kodeksu Pracy.

²⁸ *Ekwiwalent, ryczałt* [w:] Słownik języka polskiego, PWN, <https://sjp.pwn.pl/> [dostęp: lipiec 2020 r.].

²⁹ Art. 237¹ § 2 Kodeksu pracy.

na skutek wypadku w drodze do pracy i z pracy, oraz odszkodowanie za przedmioty utracone na skutek takiego wypadku, stanowią one podstawę wymiaru składek.

10. Ekwiwalenty pieniężne za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, które są własnością pracownika

Płatnik nie odprowadza składek pod warunkiem, że narzędzia, materiały lub sprzęt były:

- faktycznie Twoją własnością,
- rzeczywiście wykorzystywałeś je do pracy na rzecz pracodawcy.

Wysokość ekwiwalentu powinna opierać się na szczegółowej kalkulacji płatnika, która potwierdza związek kwoty ekwiwalentu z wartością użyczenia (ilość roboczogodzin, wartość jednej takiej godziny używania sprzętu, rynkowe ceny wynajmu danego sprzętu, normy zużycia itp.). Wyplacony ryczałt, który nie odzwierciedla kosztów, które faktycznie poniosłeś, stanowi podstawę wymiaru składek.

Przykład 2

Józef używa do celów służbowych prywatnego telefonu komórkowego. Pracodawca wypłaca mu z tego tytułu ekwiwalent. Nie stanowi on podstawy wymiaru składek.

Przykłady z orzecznictwa

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 20 maja 2014 r. sygn. akt III AUa 367/14:

(...) fakty są takie, że płatnik składek nie przedstawił żadnych miarodajnych dokumentów własnych lub zewnętrznych na dokonanie jakiegokolwiek kalkulacji wartości ekwiwalentu za używanie sprzętu komputerowego przez J. G. (1) w 2004 roku na kwotę 1.500 zł miesięcznie, a wszystkie zeznania świadczą co najwyżej, że ustalono ryczałt, nie ekwiwalent, gdyż pracodawca od początku i przez wiele lat obowiązywania porozumienia nie sprawdzał, czy wypłacane świadczenie stanowi równoważnik używania rzeczy. Płacąc stały ekwiwalent w wysokości przenoszącej 1/3 wynagrodzenia zasadniczego pracownika, nie żądał od niego żadnych rachunków, faktur, choćby paragonów, bądź jakichkolwiek innych dowodów potwierdzających zakupy sprzętu czy oprogramowania. Pracodawca nie może skutecznie bronić się zarzutem, że nie miał prawnego obowiązku przechowywania dokumentów i to przez wiele lat, gdyż po pierwsze: ciężar udowodnienia, że dana kwota podlega zwolnieniu od składek, spoczywa na płatniku, zatem on powinien liczyć się z koniecznością wykazania za pomocą dokumentów, że istniały

podstawy do wypłaty ekwiwalentu i że wypłacone świadczenie ma właśnie taki charakter (...).

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 września 2015 r., sygn. akt III AUa 512/15:

Sąd odwoławczy zwraca uwagę, iż w realiach niniejszej sprawy pracodawca zaniechał ustalenia nie tylko prawa własności używanego przez pracownika sprzętu, ale również jakiegokolwiek parametru pozwalającego na adekwatne ustalenie kwoty ekwiwalentu, jak na przykład wartości sprzętu i normy jego zużycia czy też ilości roboczogodzin i wartości jednej godziny używania konkretnego sprzętu. Nie zaoferowano jakichkolwiek dowodów wskazujących na dokonywanie przez pracodawcę kalkulacji ekwiwalentu, np. z uwzględnieniem rynkowych cen wynajmu danego sprzętu. W ocenie Sądu Apelacyjnego pracodawca musi wykazać, iż sprzęty, narzędzia, stroje, z których korzysta pracownik, stanowiły jego własność. Ponadto pracodawca musi wykazać, jak ustalono ekwiwalent i jak to jest egzekwowane. Wymiana musi być bowiem ekwiwalentna. Trudno jest bronić tezy, że R. T. otrzymywał przykładowo 1000 zł, która to kwota była nieopodatkowana, za używanie własnego sprzętu, tj. komputera, kalkulatora, itp. Podczas, gdy jego wynagrodzenie w tym okresie wynosiło 2000 zł brutto czyli kwota za używanie własnych narzędzi przekraczała 50% jego wynagrodzenia. W sytuacji, gdy taki sprzęt można było kupić za dwumiesięczny ekwiwalent. W ocenie Sądu Apelacyjnego żaden racjonalny pracodawca nie zgodziłby się, by w ten sposób pozwalać pracownikowi dostarczać własny sprzęt i płacić za niego kilka a nawet kilkanaście razy więcej niż za zakup własnego sprzętu. Pracodawca w żaden sposób nie egzekwował od pracownika dowodów własności sprzętu ani nie odnotowywał ilości dni, w których pracownik korzystał ze sprzętu, materiałów, narzędzi, itp., jaki to był sprzęt i do jakich celów został zużyty. Odnośnie kalkulatorów Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, iż załącznik do Regulaminu Pracy ani aneks do Regulaminu Wynagrodzeń nie przewidują ekwiwalentu za używanie tego typu sprzętu. Nie ma zatem podstaw do uznania, iż część kwot wypłacanych R. T. tytułem ekwiwalentu mogłaby stanowić ekwiwalent za używanie specjalistycznych kalkulatorów.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 lipca 2015 r. sygn. akt III AUa 280/15:

Przesłanką konieczną do uznania wypłacanego ekwiwalentu za niepodlegający wliczeniu do podstawy wymiaru składek jest wykazanie, czy i w jakim zakresie narzędzia, sprzęt czy materiały stanowiące własność pracownika były rzeczywiście wykorzystywane do pracy na rzecz pracodawcy. Powinny zostać zgromadzone dowody, które potwierdzą posługiwanie się przez pracownika własnym sprzętem przy wykonywaniu zadań służbowych.

11. Wartość ubioru służbowego (umundurowania), którego używanie należy do obowiązków pracownika, lub ekwiwalent pieniężny za ten ubiór

Pracodawca nie opłaca składek pod warunkiem, że:

- masz obowiązek nosić ubiór służbowy,
- obowiązek ten wynika z wewnętrznych przepisów, które obowiązują u płatnika składek (np. regulaminów), bądź umowy o pracę.

Ubiór musi mieć charakter ubioru służbowego, przez co nie możesz go wykorzystywać do celów osobistych (prywatnych). Ubiorem służbowym jest więc np. garsonka czy marynarka o określonym przez pracodawcę kroju, opatrzona logo firmy.

Podstawy wymiaru składek nie stanowi również wartość munduru galowego, który jest obowiązkowym ubiorem osób z branży górniczej. Mundurem jest ubiór lub jego części, które służą oznaczeniu przynależności do określonej jednostki organizacyjnej lub wykonywania określonych funkcji albo służby³⁰.

Ważne

Brak wewnętrznych przepisów, z których wynikałby obowiązek używania ubioru służbowego, powoduje, że podstawę wymiaru składek stanowi ekwiwalent za taki ubiór.

12. Wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu - do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 190 zł

Zwolnione z podstawy wymiaru składek są wartości:

- gotowych posiłków oraz przetworzonych produktów żywnościowych, które nadają się do bezpośredniego spożycia,
- kuponów, talonów i bonów żywieniowych, które uprawniają do nabycia wyłącznie posiłku lub przetworzonych produktów żywnościowych w placówkach gastronomicznych, czyli: restauracjach, barach, stołówkach czy innych punktach gastronomicznych; nie mogą być jednak zamieniane na pieniądze.

Nie są wyłączone z podstawy wymiaru składek wartości bonów, talonów czy innych znaków towarowych, które umożliwiają zakup wszelkich towarów, zarówno spożywczych nieprzetworzonych, jak i np. przemysłowych, chemicznych, a także usług w sklepach czy sieciach handlowych. Dotyczy to szczególnie wartości środków znajdujących się na kartach

³⁰Art. 10 ustawy z dnia 21 grudnia 1978 r. o odznakach i mundurach (Dz. U. z 2016 r. poz. 38).

płatniczych typu *pre-paid*, doładowanych środkami pieniężnymi i przekazanych pracownikom bądź zleceniobiorcom, którzy mogą wykorzystać je do zapłaty za różne towary i usługi (a więc nie tylko gotowe posiłki lub przetworzone produkty żywnościowe) oferowane przez zarówno placówki gastronomiczne, sklepy, jak i punkty usługowe.

Przykłady z orzecznictwa

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2015 r. sygn. akt I UK 205/15:

Spółka planowała wydawać swoim pracownikom bony żywieniowe w kwocie do 190 zł miesięcznie, które uprawniałyby do nabycia posiłków w postaci produktów spożywczych i usług gastronomicznych. Bony miałyby być realizowane we wskazanych, punktach m.in. w lokalach gastronomicznych i sklepach spożywczych.

(...) bony (talony lub kupony) żywnościowe (żywieniowe) uprawniające do nabycia posiłków lub artykułów spożywczych w zakładach zbiorowego żywienia lub sieciach (placówkach) handlowych, które nie zostały wydane przez pracodawcę na podstawie przepisów prawa pracy lub postanowień układu zbiorowego pracy (art. 86 § 2 k. p.), nie podlegają wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenia emerytalne i rentowe w rozumieniu § 2 pkt 11 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r.

Zdaniem Sądu Najwyższego nie podlega oskładkowaniu:

(...) wyłącznie wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikowi do spożycia, które znajdują się w stanie nadającym się do tego celu (spożycia) w miejscu i czasie pracy u zainteresowanego pracodawcy.

Takich wymogów nie spełniają natomiast bony żywieniowe realizowane w celu nabycia różnych produktów spożywczych w określonych punktach. Ponadto Sąd Najwyższy zauważył, że choć nie istnieje legalna definicja pojęcia „posiłek”, to nie ulega wątpliwości, iż „posiłku” nie można utożsamiać z produktem spożywczym, którym jest też np. mąka i makaron, a które nie nadają się do bezpośredniego spożycia. Sąd podkreślił także, że wszelkie zwolnienia z zaliczania do podstawy wymiaru składek są wyjątkiem, nie można więc przy ich stosowaniu postąpić wykładnią rozszerzającą.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r. sygn. akt I UK 73/13:

Sąd zwrócił uwagę, że inny przepis rozporządzenia (§ 2 ust. 1 pkt 6) dopuszcza zwolnienie z podstawy wymiaru składek wartość otrzymywanych przez pracownika bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, wyłącznie w tych przypadkach, gdy pracodawca mimo ciężącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania pracownikom posiłków i napojów

bealkoholowych. Według Sądu Najwyższego analogiczna wykładnia pkt 11 rozporządzenia jest niedopuszczalną interpretacją rozszerzającą.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 19 czerwca 2012 r., sygn. akt III AUa 1457/11:

W uzasadnieniu Sąd stwierdził, że:

(...) o ile w przypadku prawnego obowiązku zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych przez pracodawcę, forma taka (talony uprawniające do nabycia artykułów spożywczych w placówkach handlowych) jest przewidziana w cyt. wyżej przepisie § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia i jest dopuszczalna jako zwolniona od wliczania do podstawy wymiaru składek, o tyle w przypadku pkt 11 tego przepisu tak nie jest. Reasumując (...), brak jest podstaw do utożsamienia omawianych talonów towarowych i sposobu ich wykorzystywania przez pracowników płatnika z udostępnianiem przez pracodawcę posiłków pracownikom do spożycia, o którym mowa w przepisie § 2 ust. 1 pkt 11 ww. rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r.

13. Zwrot kosztów używania w jazdach lokalnych przez pracowników, dla potrzeb pracodawcy, pojazdów niebędących własnością pracodawcy - do wysokości miesięcznego ryczałtu pieniężnego albo do wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej przy zastosowaniu stawek za 1 km przebiegu pojazdu - określonych w odrębnych przepisach wydanych przez właściwego ministra, jeżeli przebieg pojazdu, z wyłączeniem wypłat ryczałtu pieniężnego, jest udokumentowany przez pracownika w ewidencji przebiegu pojazdu, prowadzonej przez niego według zasad określonych w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych

Pracodawca zwraca koszty używania w celach służbowych dojazdów lokalnych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących jego własnością, na podstawie zawartej umowy cywilnoprawnej o używanie pojazdu do celów służbowych³¹.

Pracodawca ustala ryczałt pieniężny jako iloczyn stawki za 1 kilometr przebiegu pojazdu i miesięcznego limitu przebiegu kilometrów. Stawki nie mogą być wyższe dla:

- samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika do 900 cm³ – od 0,5214 zł,
- samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ – od 0,8358 zł.
- motocykla – od 0,2302 zł,
- motoroweru – od 0,1382 zł.

³¹ Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz. U. nr 27, poz. 271, z późn.zm.).

Pracodawca określa miesięczny limit kilometrów w zależności od liczby mieszkańców w gminie lub mieście, w którym pracujesz. Limit nie może przekroczyć:

- 300 km w gminie lub mieście liczącym do 100 tys. mieszkańców,
- 500km – od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców,
- 700 km – ponad 500 tys. mieszkańców.

Pracodawca zwróci Ci koszty używania prywatnego samochodu do celów służbowych, dopiero gdy złożysz pisemne oświadczenie o używaniu samochodu w danym miesiącu.

W oświadczeniu powinieneś podać dane dotyczące pojemności silnika samochodu, marki i numeru rejestracyjnego. Powinieneś także określić ilość dni nieobecności w pracy w danym miesiącu. Kwotę ustalonego ryczałtu pracodawca zmniejsza o 1/22 za każdy roboczy dzień Twojej nieobecności w miejscu pracy z powodu choroby, urlopu, podróży służbowej trwającej co najmniej 8 godzin lub innej nieobecności oraz za każdy dzień roboczy, w którym nie dysponowałeś pojazdem do celów służbowych.

Podstawy wymiaru nie stanowi również „kilometrówka”, czyli kwota ustalona przy zastosowaniu stawek za 1 km przebiegu pojazdu, jeśli przebieg pojazdu udokumentowałeś w ewidencji przebiegu pojazdu. Obowiązek prowadzenia ewidencji przebiegu pojazdu ma osoba, która używa tego pojazdu. Ewidencja przebiegu pojazdu powinna zawierać co najmniej: nazwisko, imię i adres zamieszkania osoby, która używa pojazdu, numer rejestracyjny pojazdu i pojemność silnika, kolejny numer wpisu, datę i cel wyjazdu, opis trasy (skąd–dokąd), liczbę faktycznie przejechanych kilometrów, stawkę za 1 km przebiegu, kwotę wynikającą z przemnożenia liczby faktycznie przejechanych kilometrów i stawki za 1 km przebiegu oraz podpis pracodawcy lub zleceniodawcy i jego dane³².

14. Kwota otrzymywana przez pracownika z tytułu zwrotu kosztów przeniesienia służbowego oraz zasiłki na zagospodarowanie i osiedlenie w związku z przeniesieniem służbowym - do wysokości nie przekraczającej kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych

Pracodawca nie odprowadza składek pod warunkiem, że kwoty te mają ścisły związek z przeniesieniem służbowym.

Zwrot kosztów przeniesienia otrzymuje np. nauczyciel. Zgodnie z Kartą nauczyciela³³ nauczyciel dostaje zwrot tych kosztów według zasad określonych w odrębnych przepisach dla pracowników urzędów państwowych.

³² Art. 23 ust. 5 i 7 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1387, z późn.zm.).

³³ art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215, z późn. zm.).

15. Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej pracownika - do wysokości określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju

Wysokość diet i innych należności z tytułu podróży służbowej określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. poz. 167).

Jeśli przepisy szczególne przewidują dla określonej grupy pracowników należności za czas podróży służbowej wyższe niż określone w tym rozporządzeniu, to podstawy wymiaru składek nie stanowią należności w wysokości określonej w przepisach szczególnych.

Jeśli pracodawca zrezygnuje z wypłacania diet i zapewni Ci bezpłatne wyżywienie podczas podróży służbowej, to nie oznacza, że w takiej sytuacji należności związane z wyżywieniem są w pełnej wysokości wyłączone z podstawy wymiaru składek. Niezależnie od formy, w jakiej pracodawca zapewnia Ci wyżywienie podczas podróży służbowej, z podstawy wymiaru składek wyłączona jest tylko ta część otrzymanego świadczenia związanego z wyżywieniem, która nie przekracza wysokości diety określonej w przepisach powołanego wyżej rozporządzenia. Nadwyżka ponad kwotę diety obowiązującej w danym okresie powinna być wliczana do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia.

Przykłady z orzecznictwa

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2013 r., sygn. akt II UK 258/12:

Odliczenia od podstawy wymiaru składek diet i innych należności z tytułu podróży służbowych, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia, dotyczą wyłącznie należności uzyskiwanych z tych właśnie tytułów przez pracowników faktycznie przebywających w podróży służbowej. Świadczenie pracodawcy, choćby nazwane dietą z tytułu podróży służbowej, wypłacone pracownikowi nieodbywającemu takiej podróży (jak w niniejszej sprawie zainteresowanym zatrudnionym za granicą), nie jest tą należnością, o której mowa w § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia, tylko przychodem stanowiącym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, jak trafnie podnosi skarżący.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 października 2013 r., sygn. akt II UK 111/13”

Tylko wtedy odliczenie z podstawy wymiaru składek dokonywane jest według § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia, gdy delegowanie pracownika ma cechy podróży służbowej, tzn. zjawiska wśród obowiązków pracownika niecodziennego, okazjonalnego, w ramach pracowniczych powinności niezwykłego

i nietypowego, stanowiącego pewien wyłom w zwykłym świadczeniu pracy. Pracę w ramach delegacji (podróży służbowej) wyróżnia sporadyczność i przemijający czas trwania wystąpienia oraz wykonywanie konkretnie określonego zadania.

16. Część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych pracowników, których przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców (z wyłączeniem członków służby zagranicznej wykonujących obowiązki służbowe w placówce zagranicznej) - w wysokości równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z tym zastrzeżeniem, że tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy

Wyłączenie dotyczy Twojej podstawy wymiaru składek, jeżeli pracujesz za granicą i Twój przychód stanowiący podstawę wymiaru składek za dany miesiąc jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie.

Jeśli Twój przychód jest niższy, pracodawca nie stosuje tego wyłączenia, gdy ustala wymiar składek.

Ważne

Art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych mówi o prognozowanym przeciętnym wynagrodzeniu miesięcznym w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonym w ustawie budżetowej, ustawie o prowizorium budżetowym lub ich projektach, jeśli ustawy te nie zostały uchwalone.

Przykład 3

Pracodawca delegował Jana do pracy za granicą. Jan za pracę, którą wykonał we wrześniu 2019 r., uzyskał w październiku 2019 r. przychód w wysokości 940 € (4136 zł). Ponieważ przychód ten jest niższy niż kwota przeciętnego wynagrodzenia (w 2019 r. = 4765 zł), podstawę wymiaru składek za październik stanowi kwota 4136 zł.

Aby sprawdzić, czy Twój przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie, pracodawca powinien:

- uwzględnić przychód, który uzyskałeś w danym miesiącu za pracę za granicą;

- uwzględnić łączny przychód, który uzyskałeś w danym miesiącu za pracę w Polsce i za granicą;
- wziąć pod uwagę wszystkie wypłaty, które stanowią podstawę wymiaru składek i które wypłacił lub postawił do Twojej dyspozycji od pierwszego do ostatniego dnia danego miesiąca – bez względu na okres, za jaki przysługują.

Jeśli Twój przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie, pracodawca od Twojego przychodu odejmuje iloczyn równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju i liczby dni pobytu za granicą.

Aby ustalić liczbę dni pobytu za granicą, pracodawca uwzględnia zarówno dni pracy poza granicami kraju, jak i dni rozkładowo wolne od pracy (np. sobotę i niedzielę), które przypadają w trakcie trwania podróży służbowej). Dniem pobytu jest dzień, za który otrzymujesz wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składek. Do dni pobytu nie zalicza dni urlopu wypoczynkowego.

Jeśli przychód, po odjęciu iloczynu diet i liczby dni pobytu za granicą, jest niższy od przeciętnego wynagrodzenia, podstawę wymiaru składek stanowi przeciętne wynagrodzenie.

Jeżeli pracowałeś za granicą przez część miesiąca, przy dokonywaniu tego porównania pracodawca nie zmniejsza proporcjonalnie kwoty przeciętnego wynagrodzenia, odpowiednio do okresu przebywania za granicą.

Przykład 4

Pracodawca delegował Pawła do pracy za granicą. Paweł za pracę wykonywaną we wrześniu 2019 r. uzyskał w październiku 2019 r. przychód w wysokości 2000 € (8800 zł).

Pracodawca ustala podstawę wymiaru:

$$30 \times 49 \text{ €} = 1470 \text{ €} = 6468 \text{ zł (równowartość diet)}$$

$$8800 \text{ zł} - 6468 \text{ zł} = 2332 \text{ zł}$$

Kwota przychodu pomniejszona o równowartość diet (2332 zł) jest niższa od kwoty przeciętnego wynagrodzenia. Podstawa wymiaru za październik wynosi przeciętne wynagrodzenie – 4765 zł.

Przykład 5

Jacek od 1 do 11 października 2019 r. nie wykonywał pracy ani w Polsce, ani za granicą. Pracodawca zatrudnił i delegował go do pracy za granicą od 12 października 2019 r. Z tego tytułu Jacek uzyskał w październiku 2019 r. przychód w wysokości 1500 € (6600 zł).

Podstawa wymiaru składek za październik:

$$19 \times 49 \text{ €} = 931 \text{ €} = 4096,40 \text{ zł (równowartość diet)}$$

$6.600 \text{ zł} - 4096,40 \text{ zł} = 2503,60 \text{ zł}$

Kwota przychodu pomniejszona o równowartość diet (2503,60 zł) jest niższa od kwoty przeciętnego wynagrodzenia. Podstawa wymiaru wynosi przeciętne wynagrodzenie – 4765 zł.

Przykład 6

Marek od 1 do 20 października 2019 r. pracował w Polsce, a od 21 do 31 października 2019 r. pracował za granicą. Z tego tytułu w listopadzie uzyskał przychód:

za pracę w Polsce – 3000 zł,

za pracę za granicą – 700 € (3080 zł)

Łączny przychód w listopadzie wyniósł 6080 zł.

Podstawa wymiaru składek za październik:

$11 \times 49 \text{ €} = 539 \text{ €} = 2371,60 \text{ zł}$ (równowartość diet)

$6.080 \text{ zł} - 2371,60 \text{ zł} = 3708,40 \text{ zł}$

Kwota przychodu pomniejszona o równowartość diet (3708,40 zł) jest niższa od kwoty przeciętnego wynagrodzenia. Podstawa wymiaru składek wynosi przeciętne wynagrodzenie – 4765 zł.

Jeśli wykonywałeś pracę za granicą przez część miesiąca, a w pozostałym okresie byłeś na urlopie wypoczynkowym, pracodawca uwzględnia łączny przychód – za pracę za granicą i wynagrodzenie za urlop.

Jeśli przez część miesiąca wykonywałeś pracę za granicą, a za część uzyskałeś zasiłek z ubezpieczeń społecznych albo wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, to pracodawca nie uwzględnia kwoty zasiłku lub wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy.

Przykład 7

Robert 1 do 10 września 2019 r. pracował za granicą i uzyskał z tego tytułu w październiku 2019 r. przychód wynoszący 600 € (2640 zł). Od 11 do 30 września 2019 r. był chory i dostał za ten okres zasiłek chorobowy w wysokości 2500 zł.

Podstawę wymiaru za październik stanowi kwota 2640 zł.

17. Dodatek za warunki pracy z tytułu wykonywania pracy za granicą (dodatek walutowy), przysługujący nauczycielom zatrudnionym w publicznych szkołach i szkolnych punktach konsultacyjnych przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych

i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej - określony w odrębnych przepisach wydanych przez Ministra Edukacji Narodowej i Sportu

Wynagrodzenie nauczycieli, którzy pracują w szkołach polskich, w publicznych szkołach i zespołach szkół przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urządach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej, składa się z³⁴:

- wynagrodzenia zasadniczego, które stanowi podstawę wymiaru składek,
- dodatku za warunki pracy z tytułu wykonywania pracy za granicą (dodatek walutowy), który jest wyłączony z podstawy wymiaru składek.

18. Równowartość dodatków dewizowych wypłacanych pracownikom zatrudnionym na morskich statkach handlowych i rybackich - w części odpowiadającej 75% dodatków

Pracownicy, którzy pracowali na morskich statkach handlowych i rybackich, otrzymywali dodatek dewizowy na podstawie art. 38 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych (Dz.U. nr 61, poz. 258, z późn. zm.).

W późniejszej ustawie z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz.U. 2015 r. poz.1569, z późn. zm.) nie ma informacji o dodatku dewizowym. W art. 35 ust. 3 wskazano, że wynagrodzenie za pracę składa się z wynagrodzenia podstawowego, określonego stawką godzinową lub miesięczną, oraz dodatku morskiego, który ustala się z uwzględnieniem rodzaju żeglugi, sposobu eksploataowania statku, szczególnej uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy na statku.

Dodatek dewizowy nie jest tożsamy z dodatkiem morskim, o którym mowa w ustawie z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu.

Jak wynika z art. 38 ust. 1 ustawy o pracy na morskich statkach handlowych, dodatek dewizowy przysługiwał pracownikowi dla rekompensowania podstawowych wydatków pracownika w podróżach zagranicznych.

Zatem z jednej strony dodatki te regulują odrębne akty prawne, a z drugiej – mają one odmienny charakter. Tak więc dodatek morski wlicza się do podstawy wymiaru składek.

19. Dodatek za rozłąkę wypłacany pracownikom czasowo przeniesionym oraz strawne - do wysokości diet z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju, określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących

³⁴Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 sierpnia 2019 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach polskich oraz w publicznych szkołach i zespołach szkół przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urządach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 1599).

pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju

Płatnik nie odprowadza składek pod warunkiem, że faktycznie nastąpiła rozłąka pracownika z rodziną z powodu pracy poza stałym miejscem pracy lub stałym miejscem zamieszkania. Nie dotyczy to przypadku, gdy płatnik przeniósł czasowo pracownika do pracy poza stałym miejscem pracy, ale w miejscu jego zamieszkania.

20. Świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracodawca uzależnia przyznanie ulgowej usługi i świadczenia oraz wysokość dopłat z funduszu socjalnego od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika³⁵. Pracodawca określa zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin ten nie może być sprzeczny z zasadami, które wynikają z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Pracodawca w postanowieniach regulaminu powinien sprecyzować tryb rozpatrywania wniosków o przyznanie tego rodzaju świadczeń. Powinien także określić, jakie informacje i dokumenty są niezbędne do dokonania oceny, czy pracownik spełnia kryteria, aby otrzymać świadczenie.

Pracodawca musi uwzględniać **kryterium socjalne** przy podziale środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Jest to warunek konieczny do oceny, że dane świadczenie jest świadczeniem socjalnym. Jeśli pracownicy otrzymują świadczenia socjalne w oparciu o inne kryteria niż socjalne bądź bez zastosowania kryteriów, to stanowią one podstawę wymiaru składek. Kryterium socjalnym nie jest: staż pracy czy też wysokość wynagrodzenia pracownika.

Przykłady z orzecznictwa

Wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2001 r., sygn. akt. I PKN 579/00:

Pracodawca nie może wydatkować środków funduszu niezgodnie z treścią regulaminu zakładowej działalności socjalnej (ust. 2), natomiast postanowienia regulaminu nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego. Ponadto „ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie upoważnia do tworzenia takich zasad podziału funduszu socjalnego, które pozostawałyby w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1, ten zaś przepis

³⁵ Art. 8. ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1070, z późn. zm.).

wyraźnie powiązał zasady korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. Jest to tzw. kryterium socjalne, którego przyjęcie przez ustawodawcę prowadzi do wniosku, że jest wykluczone przyznawanie ulgowych usług i świadczeń z funduszu ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady „każdemu po równo”. Doświadczenie życiowe pokazuje zarazem, że jest mało prawdopodobne, by dwie osoby uprawnione pozostawały w jednakowej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej, a tylko taka (lub bardzo zbliżona) pozwalałaby na przyznanie świadczeń w tej samej wysokości. Tym bardziej więc możliwość taką należy wyłączyć, gdy uprawnionymi jest kilka, kilkanaście czy kilkadziesiąt osób.

Wyrok Sądu Najwyższego z 16 września 2009 r., sygn. akt I UK 121/09:

Podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zasada ta stanowi, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Stąd świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Innymi słowy pomoc z funduszu może być dokonywana jedynie wówczas, gdy uzależnia się jej przyznawanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Ad casum taka sytuacja nie wystąpiła. Wszyscy pracownicy otrzymali bony towarowe o jednakowej wartości, co spowodowało, iż bony te trzeba ocenić jako świadczenie dodatkowe pracodawcy, a nie świadczenia z funduszu świadczeń socjalnych, ze wszystkimi tego konsekwencjami prawnymi, tak wobec pracowników, jak wobec płatnika składek i jednocześnie pracodawcy, który co prawda administruje funduszem, jednak nie może tego czynić z pominięciem ustawy i przez swoje działania uszczuplać funduszu socjalnego przeznaczonego dla załogi. Skoro ad casum wypłata bonów nie miała charakteru socjalnego, gdyż nie wiązała otrzymania bonów z kryterium socjalnym, to bony należało uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). Nie zachodzi tu przeto wyłączenie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 19 wymienionego rozporządzenia.

Wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2012r. sygn. akt I UK 140/12:

Określa on (regulamin) także „zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu”, jest więc wiążący nie tylko w zakresie ogólnych zasad (kryteriów) podziału środków funduszu świadczeń socjalnych, ale także w odniesieniu do ustanowionego w nim trybu ich przyznawania pracownikom, uwzględniającego indywidualną ocenę każdego przypadku według przyjętych kryteriów. Przepis art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyraźnie wiąże wysokość przyznawanego świadczenia (będącego pomocą finansową w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy) z rozpatrywaną łącznie sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 29 marca 2011 r., sygn. akt III AUa 541/10:

Wszyscy pracownicy otrzymali bony towarowe o jednakowej wartości, co spowodowało, iż bony te trzeba ocenić jako świadczenie dodatkowe pracodawcy, a nie świadczenia z funduszu świadczeń socjalnych, ze wszystkimi tego konsekwencjami prawnymi tak wobec pracowników, jak wobec płatnika składek i jednocześnie pracodawcy, który co prawda administruje funduszem, jednak nie może tego czynić z pominięciem ustawy i przez swoje działania uszczuplać funduszu socjalnego, nawet przy aprobachie związków zawodowych. Sposób dysponowania środkami funduszu socjalnego przez pracodawcę pozostawał w ewidentnej sprzeczności z art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Skoro przyznanie bonów nie było zależne od sytuacji majątkowej, życiowej, czy rodzinnej uprawnionych, to nie stanowiły one świadczeń socjalnych podlegających wyłączeniu z podstawy wymiaru składek.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 5 września 2012 r., sygn. akt III AUa 321/12:

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, przyznanie talonów świątecznych w równych wysokościach z uwagi na specyfikę okresu świątecznego i zwyczajów kulturowych przeczy celowi, jaki winien spełniać zakładowy fundusz socjalny. Tym samym świadczenie to wypłacane przez pracodawcę z pominięciem kryterium socjalnego określonego w art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych należy uznać za przychód stanowiący podstawę wymiaru składek.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 listopada 2012 r. sygn. akt III AUa 191/12:

Fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatem są rodziny (a nie tylko pracownicy) o najniższych dochodach. Wyżej przytoczony przepis powiązał zasady korzystania

z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, materialną i rodzinną osób uprawnionych, czyli z kryterium socjalnym. Przyjęcie tego kryterium prowadzi do wniosku, że przyznawanie świadczeń ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości jest wykluczone. Zasada „każdemu po równo” pozostaje w opozycji do kryterium socjalnego.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 21 marca 2013 r., sygn. akt III AUa 1888/12:

Brzmienie art. 8 ust. 1 ustawy z 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie upoważnia do przyznawania osobom uprawnionym prawa do świadczeń socjalnych w takiej samej wysokości. Byłoby to bowiem w istocie przyznawanie tym osobom dodatku do wynagrodzenia. Przepis ten wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej.

21. Świadczenia wypłacane z funduszu utworzonego na cele socjalno-bytowe na podstawie układu zbiorowego pracy u pracodawców, którzy nie tworzą zakładowego funduszu świadczeń socjalnych - do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego, określonej w art. 5 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych³⁶

Świadczenia te nie stanowią podstawy wymiaru składek, jeśli są wypłacane z funduszu utworzonego na cele socjalno-bytowe, a fundusz jest utworzony na podstawie układu zbiorowego pracy.

Wysokość odpisu podstawowego wynosi na jednego zatrudnionego 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.

Wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika młodocianego wynosi w pierwszym roku nauki 5%, w drugim – i 6%, a w trzecim – 7% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego.

Wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika, który wykonuje prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze (w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych) wynosi 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego.

³⁶ Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1352, z późn.zm.).

22. Świadczenie urlopowe wypłacane na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego określonej w tej ustawie

Pracodawca, który według stanu na 1 stycznia danego roku zatrudnia mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, może wypłacać świadczenia urlopowe.

Wysokość świadczenia urlopowego nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego, odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika, z tym że wysokość świadczenia dla zatrudnionych (z wyjątkiem pracownika młodocianego), ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

Pracodawca wypłaci Ci świadczenie urlopowe raz w roku, jeśli skorzystasz z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

Wysokość odpisu podstawowego wynosi na jednego zatrudnionego 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli było wyższe.

Wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika młodocianego wynosi w pierwszym roku nauki 5%, w drugim – 6%, a w trzecim – 7% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego.

Wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika, który wykonuje prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze (w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych) wynosi 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego.

Pracodawca nie oblicza składek także od świadczenia urlopowego wypłacanego nauczycielom na podstawie art. 53 ust. 1a Karty nauczyciela. Wynika to z charakteru tego świadczenia i jego finansowania z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Przykłady z orzecznictwa

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 27 września 2011 r. sygn. akt III AUa 341/11:

Zasadą jest oskładkowanie każdego przychodu pracownika. Zasada ta jest złamana w § 2 rozporządzenia, który przewiduje wyłączenia od tej zasady. W punkcie 21, na który powołuje się apelujący, do podstawy wymiaru nie wlicza się określonego ściśle w nim świadczenia, a jest to: świadczenie urlopowe wypłacane na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy - do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego określonej w tej ustawie. Zatem musi to być świadczenie urlopowe, które spełnia kryteria z ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych.

23. Zapomogi losowe w przypadku klęsk żywiołowych, indywidualnych zdarzeń losowych lub długotrwałej choroby

Nie stanowią podstawy wymiaru składek wyłącznie zapomogi losowe związane z:

- klęską żywiołową,
- indywidualnym zdarzeniem losowym
- długotrwałą chorobą.

Ważne

Podstawę wymiaru stanowi np. zapomoga związana z trudną sytuacją materialną, jeśli nie wynika z klęski żywiołowej, indywidualnego zdarzenia losowego, długotrwałej choroby.

Podstawy wymiaru składek nie stanowi pomoc zdrowotna dla nauczycieli wypłacana na podstawie art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215).

24. Środki otrzymywane na rehabilitację zawodową, społeczną oraz leczniczą osób niepełnosprawnościowych, na podstawie odrębnych przepisów, z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych albo zakładowego funduszu aktywności, z wyłączeniem wynagrodzeń finansowanych ze środków tych funduszy

Pracodawca nie odprowadza składek, jeśli spełnione są dwa warunki:

- są to środki wydatkowane na rehabilitację zawodową, społeczną oraz leczniczą osób z niepełnosprawnością,
- **nie są to wynagrodzenia** finansowane ze środków wymienionych wyżej funduszy.

25. 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

Pracodawca nie opłaca składek, gdy są spełnione łącznie następujące warunki:

- masz prawo do składnika wynagrodzenia w okresie, w którym pobierasz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, zasiłek chorobowy, macierzyński, opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne – w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu;

- pracodawca wypłaca ten składnik za okres, w którym pobierasz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, zasiłek chorobowy, macierzyński, opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne.

Zwolnienie dotyczy stałych składników wynagrodzenia np. dodatku stażowego, stałej premii, do których masz prawo i możesz wystąpić z roszczeniem o ich wypłatę. Nie dotyczy natomiast wypłat uznaniowych, np. nagród o takim charakterze.

Składnikami wynagrodzenia są wszystkie składniki przychodu, do których zachowujesz prawo, np. dodatki mieszkaniowe i wiejskie dla nauczycieli.

Podstawy wymiaru składek nie stanowią np. koszty związane z polisą ubezpieczeniową, które pokrywa pracodawca za okres, w którym równocześnie pobierałeś wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek – pod warunkiem, że obowiązek pokrycia tych kosztów wynika z wewnętrznych przepisów.

26. Dodatek uzupełniający 80-procentowy zasiłek chorobowy wypłacany przez pracodawcę - do kwoty nie przekraczającej łącznie z zasiłkiem chorobowym 100% przychodu pracownika, stanowiącego podstawę wymiaru składek

Nie stanowią podstawy wymiaru składek również dodatki, które uzupełniają 70% zasiłek za okres pobytu w szpitalu - do kwoty nie przekraczającej łącznie z zasiłkiem chorobowym 100% Twojego przychodu.

27. Korzyści materialne wynikające z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu, a polegające na uprawnieniu do zakupu po cenach niższych niż detaliczne niektórych artykułów, przedmiotów lub usług oraz korzystaniu z bezpłatnych lub częściowo odpłatnych przejazdów środkami lokomocji

Nie stanowią podstawy wymiaru składek np. korzyści materialne w postaci szczepień ochronnych, dofinansowania badań psychologicznych i lekarskich – pod warunkiem, że:

- prawo do szczepień wynika z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu,
- ponosisz za nie częściową odpłatność.

Korzyścią materialną jest też zapewnienie pracownikom biletów komunikacji miejskiej, biletu kolejowego, lotniczego, dowóz pracowników do pracy pojazdem pracodawcy. Nie stanowią podstawy wymiaru składek bilety okresowe, legitymacje zniżkowe, które uprawniają do określonej ulgi przejazdowej. Podstawę wymiaru stanowi ekwiwalent pieniężny, który pracodawca wypłaca z tego tytułu.

Ważne

Podstawę wymiaru składek stanowi:

- Przychód z tytułu nieodpłatnego wykorzystania samochodu służbowego do celów prywatnych i wypłata ekwiwalentu pieniężnego z tego tytułu. Nie nabywasz bowiem w tym przypadku po cenach niższych niż detaliczne niektórych artykułów, przedmiotów bądź usług, a jedynie bezpłatnie korzystasz z rzeczy, która jest własnością pracodawcy. Nie korzystasz także z bezpłatnych lub częściowo odpłatnych przejazdów środkami lokomocji.
- Świadczenie, które polega na udostępnieniu Ci mieszkania. Pracodawca nie opłaca składek tylko w przypadku, gdy mieszkanie należy do niego.

Tego faktu nie zmienia to, że pracodawca wprowadzi odpowiednie zapisy do układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu – nawet jeśli to będą zapisy o symbolicznej odpłatności.

Przykłady z orzecznictwa

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 7 marca 2016 r. sygn. akt III AUa 493/15:

W ocenie sądu odwoławczego uprawnione jest wnioskowanie sądu pierwszej instancji, że pojęcie „środki lokomocji” objęte przepisem § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia obejmuje środki transportu publicznego oraz transportu organizowanego przez pracodawcę. Nie ulega też żadnym wątpliwości, że regulacja została wprowadzona celem umożliwienia pracodawcy organizacji „przejazdów” pracowników, czyli dojazdów do pracy, z pracy oraz w celu wykonywania obowiązków służbowych, a także innych przejazdów związanych z zatrudnieniem organizowanych przez pracodawcę (np. wyjazdy na majówkę, grzybobranie, do kina, teatru czy inne), bez obciążenia daniną na ubezpieczenia społeczne. Przy czym Sąd Apelacyjny podziela stanowisko skarżącego, że pojęcie środki lokomocji obejmuje także środki niepublicznego transportu, a więc także samochody osobowe, jako maszyny przeznaczone do przemieszczania się.

Nadto nie ulega żadnej wątpliwości, że korzystanie przez pracowników z majątku (środków trwałych) płatnika – samochodów służbowych dla celów prywatnych (i to bez względu czy cele prywatne są określone czy nie), przy dokonywaniu symbolicznej odpłatności wyliczonej w sposób określony przez płatnika, stanowi przysporzenie majątkowe pracowników. I w ocenie sądu odwoławczego taka korzyść majątkowa pracownika powinna stanowić także podstawę oskładkowania w rozumieniu ustawy systemowej. Zatem takie przysporzenie nie podlega wyłączeniu na podstawie wskazanego na wstępie uregulowania.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 maja 2016 r., sygn. akt III AUa 191/16:

(...) Analiza pkt 26 ust. 1 § 2 rozporządzenia prowadzi do wniosku, iż chodzi tu o korzyść wynikającą bezpośrednio z układu zbiorowego pracy, a w przedmiotowej sprawie tak nie było. § 17 2 układu zbiorowego pracy wnioskodawcy przewidywał wprowadzić możliwość ustalania dodatkowych świadczeń dla pracowników w postaci grupowego ubezpieczenia obejmującego opiekę medyczną, jednak ustanowienie takiej korzyści nie wynikało wprost z tego układu, ale obwarowane było najpierw zgodą zarządu, a następnie wydaniem decyzji w tej kwestii przez Dyrektora Naczelnego (...).

28. Dodatkowe świadczenia niemające charakteru deputatu przyznawane na podstawie przepisów szczególnych - kart branżowych lub układów zbiorowych pracy, tj. ekwiwalent pieniężny z tytułu zwrotu kosztów przejazdów urlopowych, świadczenia na pomoce naukowe dla dzieci, świadczenia przyznawane z tytułu uroczystych dni, jak tradycyjne "barbórkowe", z wyjątkiem nagród pieniężnych wypłacanych z tytułu uroczystych dni

Pracodawca nie opłaca składek jedynie od:

- ekwiwalentu pieniężnego z tytułu zwrotu kosztów przejazdów urlopowych,
- świadczenia na pomoce naukowe dla dzieci,
- świadczenia przyznawanego z tytułu uroczystych dni, jak tradycyjne „barbórkowe”.

Jako przykład świadczenia przyznawanego z tytułu uroczystych dni wskazane zostało tradycyjne „barbórkowe”. Jest to uprawnienie w zakresie praw honorowych. Z okazji Dnia Górnika, które jest świętem górniczym, pracownikom przysługuje, obok nagród, tradycyjne „barbórkowe” w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym stanowiącym równowartość świadczenia w naturze (§ 3 Karty górnika). Charakter analogiczny do tradycyjnego „barbórkowego” ma świadczenie, które przysługuje wszystkim pracownikom w ściśle określonym dniu, w takiej samej niewielkiej wysokości. Taki charakter ma np. wypłacany w dniu 10 maja tradycyjny dodatek z okazji Dnia Hutnika.

Przykłady z orzecznictwa

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2012 r., sygn. akt II UK 238/11:

Nie budzi wątpliwości, że katalog dodatkowych świadczeń niestanowiących podstawy wymiaru składek jest zamknięty: są nimi tylko świadczenia wymienione w tym przepisie, a wśród nich świadczenia przyznawane z tytułu uroczystych dni na podstawie kart branżowych lub układów zbiorowych pracy. Bez wątplenia nie chodzi przy tym o każde świadczenie wypłacane pracownikom określonej branży w okresie, na który przypada ich święto.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2011 r., sygn. akt I UK 38/11:

Specjalne wynagrodzenie roczne przysługujące pracownikom wnioskodawcy tytułu Karty hutnika stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

29. Nagrody za wyniki sportowe wypłacane przez kluby sportowe i polskie związki sportowe, oraz za wybitne osiągnięcia sportowe lub wybitne osiągnięcia w pracy zawodowej w dziedzinie kultury fizycznej, wypłacane ze środków budżetowych

W kontekście odliczania składek nie ma żadnych ograniczeń, jeśli chodzi o częstotliwość wypłat tych nagród i kryteria wypłaty.

30. Wartość świadczeń przyznanych zgodnie z odrębnymi przepisami przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracownika, z wyłączeniem wynagrodzeń otrzymywanych za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnień z części dnia pracy, przysługujących pracownikom podejmującym naukę lub podnoszącym kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych

Dotyczy każdej sytuacji, w której: świadczenia były przeznaczone na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, a przyznanie ich wynikało z odrębnych przepisów i było z nimi zgodne.

Kwestie podnoszenia kwalifikacji przez pracowników reguluje Kodeks pracy. Zgodnie z nim przez podnoszenie kwalifikacji rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą (art. 103¹ § 1 K.p.). Jeśli podnosisz swoje kwalifikacje zawodowe, to oprócz urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy, pracodawca może przyznać dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki, zakwaterowanie.

Przykład z orzecznictwa

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 r. sygn. akt III UK 33/17

Przez odrębne przepisy należy rozumieć akty prawne należące do źródeł powszechnie obowiązującego prawa, które dotyczą wszystkich podmiotów gospodarczych będących pracodawcami.

31. Świadczenie w naturze w postaci działki gruntu

32. Co jeszcze nie stanowi podstawy wymiaru składek

Nie stanowią podstawy wymiaru składek odsetki, które sądy zasądza od pracodawcy, który nie wypłacił wynagrodzenia albo innych należności z tytułu stosunku pracy lub wypłacił je po terminie.

VI. Co stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników

Pracodawca, ustalając podstawę wymiaru składki na Twoje ubezpieczenie zdrowotne:

- powinien od podstawy wymiaru składek na Twoje ubezpieczenia społeczne odjąć kwoty składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe i chorobowe, które finansujesz;
- nie powinien stosować ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składki do 30-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej,
- nie powinien wyłączać z podstawy wymiaru składki wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.

VII. Które przychody nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników

Podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne nie stanowią te same składniki przychodu, które są wyłączone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Wyjątkiem jest wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, które stanowi podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pracownika.

Przykład 8

Kazimierz zachowuje prawo do dodatku stażowego za okres niezdolności do pracy (okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego) na podstawie postanowień układów zbiorowych pracy. Był niezdolny do pracy cały miesiąc. Dodatek stażowy w tym miesiącu jest wyłączony z podstawy wymiaru składek zarówno na jego ubezpieczenia społeczne, jak i na ubezpieczenie zdrowotne³⁷.

³⁷ § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

VIII. Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 21 grudnia 1978 r. o odznakach i mundurach (Dz. U. z 2016 r. poz. 38).
3. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215, z późn. zm.).
4. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1387, z późn.zm.).
5. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1352, z późn.zm.).
6. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, z późn. zm.).
7. Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2136, z późn.zm.).
8. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. prawo własności przemysłowej (Dz. U. z 2020 r. poz. 286, z póź.zm.).
9. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).
10. Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu(Dz. U. 2019 r. poz.1889, z późn. zm.).
11. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. z 1996 r. nr 60, poz. 279).
12. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r., w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 2067).
13. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650, zpóźn.zm.).
14. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. nr 148, poz. 973).

15. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 1949).
16. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz. U. z 2002 r. nr 27, poz. 271, z późn.zm.).
17. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 sierpnia 2019 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach polskich oraz w publicznych szkołach i zespołach szkół przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych i przedstawicielstwach woskowych Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 1599).
18. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167).