

BHP a składki ZUS

Paweł Ziółkowski

Podstawa wymiaru składek ZUS

- Podstawą wymiaru składek ZUS jest przychód w rozumieniu przepisów podatkowych.
- Od strony podatkowej przychodami są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń.

Zwolnienie od składek

Z podstawy wymiaru składek wyłączona jest 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, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, w przypadku gdy pracodawca, mimo ciężącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania pracownikom posiłków i napojów bezalkoholowych

Okulary korygujące wzrok

- Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi profilaktyczną opiekę zdrowotną, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
- Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w ust. 1, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.
- § 8 rozporządzenia w spr. BHP przy komputerach

Interpretacja ogólna MF

Pismo Ministerstwa Finansów z dnia 16 marca 2011 r., (sygn. DD3/033/30/CRS/11/95):

- Zwolnieniem objęte jest zarówno przekazanie okularów, jak i przekazanie pieniędzy na okulary
- Faktura może być na pracodawcę lub pracownika
- Zwolnieniem objęte są zarówno okulary, jak i szkła kontaktowe

Przerwy dla pracujących przy komputerach

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom:

- 1) łączenie przemienne pracy związanej z obsługą monitora ekranowego z innymi rodzajami prac nie obciążającymi narządu wzroku i wykonywanymi w innych pozycjach ciała - przy nieprzekraczaniu godziny nieprzerwanej pracy przy obsłudze monitora ekranowego lub
- 2) co najmniej 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

§ 7 rozporządzenia w spr. BHP przy komputerach

Odzież ochronna

- Pracodawca ma obowiązek zapewnić odzież ochronną, jeżeli odzież pracownik może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, a także ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy – art. 237[7] k.p.
- Pracodawca ma obowiązek dostarczenia pracownikowi środków ochrony indywidualnej także wówczas, gdy żaden szczególny przepis tego nie przewiduje ale doświadczenie życiowe wskazuje na potrzebę korzystania z takich środków (wyrok Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 1959 r., III CR 907/58, PiZS 1961/1/60).

Odzież robocza

- Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie dotyczy to stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.
- Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Ekwiwalent za odzież

- Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.
- Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.
- **Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.**

Interpretacje ZUS

- Dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji z dnia 8 sierpnia 2013 r. (IBPBII/1/415-527/13/MK) uznał natomiast, że ekwiwalent za pranie odzieży roboczej ustalony w stawce miesięcznej korzysta ze zwolnienia od podatku, ale zastrzegł, że „przepisy prawa pracy nie są przepisami podatkowymi, wobec czego tut. Organ nie posiada kompetencji do ich autorytarnej interpretacji”.
- Kompetencje do „autorytarnej interpretacji” posiada natomiast Dyrektor Mazowieckiej Izby Skarbowej. W interpretacji z dnia 10 października 2012 r. (IPPB4/415-574/12-4/JK), czytamy, że ekwiwalent wypłacany w stałej kwocie nie stanowi ekwiwalentu BHP, a w konsekwencji nie podlega opodatkowaniu, „gdyż jego wysokość nie stanowi równowartości faktycznie poniesionych przez pracownika kosztów”.

Interpretacja ZUS

- W piśmie ZUS z 3 marca 2014 r. (sygn. DI/100000/43/57/2014) czytamy: aby ekwiwalent za pranie odzieży był wolny od składek ZUS musi być wypłacony na podstawie przepisów kodeksu pracy, a to – według ZUS – oznacza konieczność wypłaty w wysokości odzwierciedlającej koszty faktyczne poniesione przez pracownika. „Wymóg ekwiwalentu pieniężnego nie będzie spełniony w sytuacji gdy pracodawca zapewnia każdemu z pracowników tę samą stałą wartość pieniężną z przeznaczeniem na pranie przez nich odzieży roboczej oraz odzieży prywatnej wykorzystywanej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Wypłacone w ten sposób środki pieniężne przybiorą postać ryczałtu pieniężnego i nie zmienia tego okoliczność ustalenia jego w różnej wysokości w zależności od rodzaju pracy wykonywanej przez danego pracownika jako pracownika fizycznego, bądź pracownika umysłowego”.

Interpretacje ZUS

- Z pisma ZUS z 1 października 2013 r. (sygn. WPI/200000/451/1330/2013): „Opierając się na definicjach słownikowych należy zauważyć, że ekwiwalent oznacza rzecz zastępującą inną rzecz o równej wartości, odpowiednik, równoważnik (Współczesny słownik języka polskiego, Dunaj B., Warszawa 2007), natomiast ryczałt to kwota pieniężna w ustalonej z góry wysokości”. Tym samym ZUS odróżnił ekwiwalent od ryczałtu, a jako nagrodę za rozwój teorii prawa zażądał składek.
- Podobnie: Pismo ZUS z 11 kwietnia 2013 r. (sygn. WPI/200000/451/382/2013).

Ekwiwalent w orzecznictwie

- W wyroku NSA z 8 kwietnia 1998 r. (sygn. I SA/Lu 392/97) sąd stanął na stanowisku, że ekwiwalent pieniężny za pranie „powinien być ustalony w kwotach realnych uwzględniający nakład pracy na ten cel oraz aktualne koszty (energii, wody, środków piorących itp.)”. Kwoty „realne” kosztów są zdecydowanie bardziej uzasadnione, niż kwoty „faktyczne”.

Stanowisko sądu

- Stanowisko ZUS i niektórych organów podatkowych jest całkowicie błędne i nieracjonalne (oczywiście od strony merytorycznej, bo jeśli weźmiemy pod uwagę ekonomię, to nawet można je zrozumieć – w ten sposób ZUS próbuje zapewnić sobie przecież większe wpływy). W razie ewentualnego sporu należy zatem bezwzględnie odwoływać się do sądu – jest niemal pewne, że sąd nie będzie patrzył na stan zadłużenia tej instytucji, a wyrok będzie oparty na przepisach, a nie urzędniczych poglądach na nie.

Posiłki i napoje

- Posiłki i napoje regeneracyjne – art. 232 k.p.

- Inne napoje:

Pracodawca jest obowiązany zapewnić wszystkim pracownikom wodę zdatną do picia lub inne napoje, a pracownikom zatrudnionym stale lub okresowo w warunkach szczególnie uciążliwych zapewnić oprócz wody, inne napoje. Ilość, rodzaj i temperatura tych napojów powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy i potrzeb fizjologicznych pracowników. Szczegółowe zasady zaopatrzenia w napoje pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych określają odrębne przepisy.

§ 112 rozporządzenia w sprawie ogólnych warunków BHP

Napoje dla pracowników

- W interpretacji indywidualnej z dnia 2 października 2008 r. (sygn. IBPB2/415-1205/08/ASz) Dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach po wnikliwej analizie stanu faktycznego organ podatkowy uznał, że kawa i herbata to nie napój, jeżeli nie jest w postaci płynnej.

Badania okresowe pracowników

Z art. 229 k.p. wynika konieczność odbywania badań:

- Wstępnych
- Okresowych
- Kontrolnych

BHP

Art. 304. § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

Art. 207. § 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;

BHP

Art. 304¹. Obowiązki, o których mowa w art. 211, w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę.

Art. 211. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;

Badania zleceńbiorców

- W decyzji ZUS nr 288 z 22 lipca 2013 r. (sygn. DI/100000/451/910/2013) czytamy, że „w sytuacji poniesienia przez zleceniodawcę kosztów wstępnych badań lekarskich zleceniobiorcy, ich wartość podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Podobnie koszty te będą podlegać włączeniu do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne, co wynika z faktu, iż do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób”.