

Benefity dla pracowników

– rozliczenia
podatkowo-składkowe



Benefity dla pracowników

– rozliczenia podatkowo-składkowe

Benefity pracownicze to pozapłacowe elementy wynagrodzenia, które stanowią dodatek do pensji. Mogą one obejmować zarówno rzeczy, jak samochód służbowy czy telefon służbowy, oraz usługi, takie jak opieka medyczna, karty sportowe czy dofinansowanie posiłków. Pracownicy mogą również korzystać z wycieczek lub spotkań organizowanych przez pracodawcę. Otrzymywanie tych benefitów nie zawsze wiąże się z koniecznością odprowadzania składek na ZUS i podatku.

Z ebooka dowiesz się:

- Jak rozliczać benefity pracownicze w kontekście podatków i składek?
- Kiedy wycieczki, wyjazdy integracyjne i spotkania świąteczne nie generują obowiązków podatkowych?
- W jaki sposób świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mogą korzystać ze zwolnienia podatkowego?
- Jak rozliczać abonamenty medyczne i karty multisport finansowane przez pracodawcę?
- Jak rozliczać świadczenia związane z użytkowaniem samochodu służbowego i prywatnego w celach służbowych?
- Czy karty lunchowe oraz bilety na dojazdy do pracy są zwolnione z podatków i składek?

Więcej na temat zmian w przepisach przeczytasz na portalu www.portalzus.pl i w najnowszym numerze magazynu Serwis Płatnika ZUS



Benefity dla pracowników

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, jaki pracownik uzyskuje, wykonując pracę, z wyłączeniem wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków. Składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne są więc naliczane od przychodu w rozumieniu przepisów podatkowych. Oznacza to, że gdy dane świadczenie nie jest przychodem, to nie rodzi to konsekwencji w zakresie obowiązków podatkowych oraz składkowych.

Czy świadczenie jest przychodem podatkowym ze stosunku pracy – wyjaśnienia

Najpierw więc trzeba ustalić, czy dane świadczenie jest przychodem podatkowym ze stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracodawca przekazywałby jakieś świadczenia, które tym przychodem nie są, to oznacza to brak obowiązków w zakresie poboru zaliczki na podatek i brak obowiązków składkowych.

Z ogólnych przepisów podatkowych wynika, że przychodami są w szczególności otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń. Ponieważ za przychody należy uznać każdą formę przysporzenia majątkowego, za-

równo formę pieniężną, jak i niepieniężną – w tym nieodpłatne świadczenia otrzymane przez podatnika, to wskazać należy, że dla celów podatkowych przez nieodpłatne świadczenie rozumie się te wszystkie zdarzenia prawne lub gospodarcze, których skutkiem jest nieodpłatne, tj. niezwiązane z kosztami lub inną formą ekwiwalentu, przysporzenie w majątku podatnika mające konkretny wymiar finansowy. Zatem do przychodu należy zaliczyć każdy rodzaj świadczenia, które dana osoba (podatnik) otrzymuje kosztem majątku innej osoby.

Kierunek interpretacyjny tych zagadnień został wskazany w wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Zgodnie z wyrokiem TK z 8 lipca 2014 r. (K 7/13), za przychód pracownika mogą być uznane świadczenia, które:

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

Wobec tego przyjęcie oceny uznającej konkretne świadczenie ze strony pracodawcy za przychód pracownika ze