

■ Obowiązkowe świadczenia i wypłaty dla pracowników w 2024 r.

Przepisy prawa pracy obligują pracodawców do przyznawania pracownikom w określonych okolicznościach pewnych świadczeń lub dokonywania wypłat (poza wynagrodzeniem za pracę). Zasady z tym związane, dotyczące naliczania czy wypłaty świadczenia, są zawarte m.in. w przepisach odnoszących się do pracy zdalnej, bhp, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, odpraw czy zwolnień od pracy.

Termin przyznania danego świadczenia (a także objęcia obowiązkiem) jest uzależniony od powstania zdarzenia, dla którego dane świadczenie zostało przewidziane, m.in. wykonywanie pracy, w przypadku której należy zapewnić posiłki profilaktyczne lub odzież ochronną, pracy zdalnej, pracy przy obsłudze monitora ekranowego czy zakończenie zatrudnienia. Pracodawca nie może zwolnić się z wypłaty czy przyznania danego świadczenia, choćby tak umówił się z pracownikiem.

Napoje i posiłki profilaktyczne

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia wszystkim pracownikom, bez względu na rodzaj zajmowanych przez nich stanowisk i wykonywanej pracy, wodę zdatną do picia lub inne napoje. W przypadku niektórych grup pracowników pracodawcy mają ponadto obowiązek finansować napoje i posiłki profilaktyczne.

Pracodawca ma obowiązek zapewnić posiłki profilaktyczne pracownikom wykonującym prace:

- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal (8375 kJ) u mężczyzn i powyżej 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet,
- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura poniżej 10°C lub wskaźnik obciążenia termicznego (WBGT) wynosi powyżej 25°C,
- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, wykonywane na otwartej przestrzeni w okresie zimowym,
- pod ziemią.

Nieco inaczej wygląda sytuacja z profilaktycznymi napojami. Pracodawca zapewnia bowiem napoje pracownikom zatrudnionym:

- w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25°C,
- w warunkach mikroklimatu zimnego, charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza (WCI) powyżej 1000,

- przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
- przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet,
- na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

Należy wziąć pod uwagę, że:

- wydawane nieodpłatnie ze względów profilaktycznych:
 - napoje w zakresie rodzaju i temperatury powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy,
 - posiłki powinny mieć formę jednego dania gorącego i zawierać około 50–55% węglowodanów, 30–35% tłuszczów, 15% białek oraz posiadać wartość kaloryczną około 1000 kcal;
- stanowiska pracy, na których przysługują napoje i posiłki profilaktyczne oraz szczególne zasady ich wydawania, ustala pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa taka organizacja – po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników;
- posiłki i napoje wydaje się pracownikom w dniach wykonywania prac uzasadniających ich wydawanie;
- posiłki powinny być wydawane w czasie regulaminowych przerw w pracy, w zasadzie po 3–4 godzinach pracy, a napoje powinny być dostępne w ciągu całej zmiany roboczej;
- gdy pracodawca nie ma możliwości wydawania posiłków z uwagi na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych, obowiązki w tym obszarze może wypełnić w inny sposób, w szczególności przez przekazanie produktów umożliwiających przygotowanie posiłku we własnym zakresie lub bonów, talonów, kuponów oraz innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie takich produktów lub posiłku;
- pracownikom nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za napoje i posiłki, gdyż spełniają one rolę profilaktyczną i zdrowotną.

Wartość napojów i posiłków, których konieczność zapewniania wynika z przepisów bhp, korzysta w pełnej wysokości ze zwolnienia podatkowo-składkowego na podstawie:

- § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia składkowego,
- art. 21 ust. 1 pkt 11b ustawy o pdf.

W oparciu o wskazane regulacje wyłączona z podstawy wymiaru składek ZUS i zaliczek na podatek jest m.in. wartość świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz wartość otrzymanych przez pracownika od pracodawcy bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do uzyskania na ich podstawie posiłków, artykułów spożywczych lub napojów bezalkoholowych, o których mowa w przepisach bhp. Przy czym preferencja ta znajduje zastosowanie tylko wtedy, gdy napoje i posiłki spełniają odpowiednie normy dotyczące składu i kaloryczności wskazane w rozporządzeniu Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.