

Zwolnienia składkowe i podatkowe świadczeń pracowniczych – najnowsze interpretacje ZUS i MF

Wstęp

Przyznanie określonych świadczeń pracownikom i zleceniobiorcom powoduje co do zasady powstanie przychodu po stronie zatrudnionych. Pod pewnymi warunkami, zarówno ściśle wskazanymi w przepisach, jak i wynikającymi z praktyk urzędowych, taki przychód może być zwolniony z podatku i składek. Skorzystanie ze zwolnień podatkowych i w zakresie składek ZUS nie zawsze jest możliwe w przypadku tych samych świadczeń. Ponadto różne mogą być kryteria zastosowania danego zwolnienia.

Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (K 7/13) za przychód pracownika mogą być uznane te świadczenia, które:

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

Jeżeli świadczenie od pracodawcy spełnia wskazane warunki, nie rozpoznaje się przychodu. Nie ma więc konieczności analizy, czy pracownik może skorzystać np. ze zwolnienia podatkowego. Zdaniem organów podatkowych dotyczy to tylko świadczeń niepieniężnych, gdyż tylko tego typu świadczeniami zajął się TK we wskazanym wyroku.

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

Niektóre rodzaje przychodów są wyłączone z podstawy wymiaru składek. Ich katalog został zamieszczony w § 2 ust. 1 rozporządzenia składkowego. Niektóre wyszczególnione tam świadczenia mają charakter zbliżony do świadczeń zwolnionych z podatku, jednak znacząca ich część została uregulowana odmiennie, niż określają to przepisy podatkowe.

Niniejsze opracowanie szczegółowo omawia najważniejsze zwolnienia podatkowe i składkowe. Na podstawie najnowszych interpretacji MF i ZUS, a także wyroków sądowych, analizujemy te rodzaje przychodów, do których w pewnych sytuacjach mogą mieć zastosowanie korzystniejsze zasady opodatkowania i oskładkowania.

Nagrody jubileuszowe

1. Zasady opodatkowania

Podstawa prawna:

Za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

(art. 12 ust. 1 ustawy o pdof)

Nagroda jubileuszowa to gratyfikacja dla pracownika za długi staż pracy. Niekiedy jest to świadczenie obligatoryjne. Tego rodzaju nagrody dzielą się na obligatoryjne dla pracodawcy (przede wszystkim w sferze budżetowej) i fakultatywne. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2010 r. (III PK 61/09) czytamy:

SN *Nagrody jubileuszowe nie są świadczeniem powszechnym mającym oparcie w Kodeksie pracy. Przysługują one z mocy przepisów szczególnych przyznających to świadczenie, jest ono przewidziane zwłaszcza w pragmatykach i układach zbiorowych pracy. Strony układu zbiorowego mają całkowitą swobodę w odniesieniu do decyzji, czy wprowadzić do niego postanowienia przyznające prawo do nagrody jubileuszowej (art. 240 § 1 k.p.). Natomiast w razie podjęcia decyzji o przyznaniu prawa do tych nagród, swoboda stron doznaje ograniczenia wynikającego z wymogu zgodności układu zbiorowego z przepisami prawa pracy. W szczególności chodzi tu o zakaz naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.).*

Należy odróżnić nagrody jubileuszowe od innych nagród. Nie jest nagrodą jubileuszową świadczenie przekazane pracownikom w związku z tzw. jubileuszem firmy (np. z okazji rocznicy jej założenia). O takiej kwalifikacji nigdy nie decyduje nazwa nagrody. Płatnik może popełnić błąd nie kwalifikując odpowiednio nagród jubileuszowych (patrz interpretacja indywidualna z 13 marca 2019 r. Dyrektora KIS sygn. 0115-KDIT2-2.4011.8.2019.4.MM).

PRZYKŁAD 1

Z okazji 30-lecia działalności spółki, jej władze zamierzają obdarować wszystkich pracowników kartami podarunkowymi, uprawniającymi do dokonania zakupów w określonych punktach handlowych. Intencją pracodawcy jest obdarowanie wszystkich pracowników. Wartość przekazywanej karty będzie natomiast uzależniona od stażu pracy pracownika i stanowiska. Darowizna kart nie jest dodatkową formą gratyfikacji za wykonaną pracę. Wartość wręczonych pracownikom przez Wnioskodawcę kart podarunkowych z okazji obchodów jubileuszu Spółki nie będzie stanowić dla nich przychodu ze stosunku pracy w rozumieniu ustawy o pdof. Podlega natomiast opodatkowaniu podatkiem od spadków i darowizn.

Nagrody jubileuszowe są opodatkowane jako przychód ze stosunku pracy.

Organy podatkowe mogą np. przyznanie zegarka jako nagrody jubileuszowej opodatkować jak darowiznę, a nie jako przychód ze stosunku pracy. Przykładem jest m.in. interpretacja indywidualna z 13 czerwca 2019 r. Dyrektora KIS (sygn. 0113-KDIPT2-2.4011.339.2019.1.AKU). Pismo dotyczy darowizn zegarków o wartości od 582 zł do 700 zł brutto, podarowanych na uroczystości firmowej pracownikom o długoletnim stażu pracy oraz mającym zasługi dla pracodawcy. Kwalifikacja wręczenia zegarka na takich uroczystościach jako darowizny to efekt uzasadnienia wyroku TK z 8 lipca 2014 r. (K 7/13). Wskazano w nim, że w takiej sytuacji właściwy jest podatek od spadków i darowizn, a nie podatek dochodowy od osób fizycznych. W tym przypadku nie decyduje kryterium wartości zegarka, tylko rozpoznanie, czy świadczenie to leżało w interesie pracownika. A zatem należy sprawdzić, czy otrzymując zegarek, pracownik odniósł korzyść zwiększającą wartość jego majątku w zamian za świadczenie pracy. Darowizna zegarka co prawda zwiększy wartość majątku pracownika, ale nie wymaga od niego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy.

W przypadku opóźnienia w wypłacie nagrody jubileuszowej pracodawca zobowiązany jest do wypłaty odsetek. W uzasadnieniu wyroku z 19 sierpnia 1999 r. Sąd Najwyższy (I PKN 189/99, OSNP 2000/22/819) stwierdził, że roszczenie o wypłatę nagrody jubileuszowej staje się wymagalne z chwilą spełnienia przesłanek do nagrody, a więc z chwilą uzyskania odpowiedniego stażu pracy. Jeżeli pracownik wykaże (udowodni) odpowiedni okres zatrudnienia później, to skutek ten ma moc wsteczną w tym znaczeniu, iż oznacza wykazanie spełnienia wcześniej przesłanek do nagrody, a więc że była ona już wcześniej wymagalna. Oznacza to, że dla rozpoczęcia naliczania odsetek niepotrzebne jest wezwanie do zapłaty oraz nie ma znaczenia kwestia winy pracodawcy lub jej braku w doprowadzeniu do opóźnienia wypłaty jubileuszowej.

Odsetki od spóźnionej nagrody jubileuszowej są zwolnione z opodatkowania. W interpretacji indywidualnej z 9 lipca 2015 r. Dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach (sygn. IBPB-2-1/4511-193/15/AD) wskazał na zwolnienie z art. 21 ust. 1 pkt 95 ustawy o pdof. Na tej podstawie wolne od podatku dochodowego są odsetki z tytułu nieterminowej wypłaty wynagrodzeń i świadczeń z umowy o pracę. Organ podatkowy stwierdził:

IS (...) wyrokiem sądu zasądzone zostały odsetki od nieterminowej wypłaty nagrody jubileuszowej. Nagroda jubileuszowa stanowi przychód ze stosunku pracy. Mając na uwadze przedstawiony stan faktyczny oraz powołane wyżej przepisy prawa należy stwierdzić, iż w analizowanej sprawie zostały spełnione oba warunki wskazane wyżej w art. 21 ust. 1 pkt 95 cyt. ustawy. Odsetki, o których mowa, są odsetkami należnymi z tytułu nieterminowego świadczenia mającego swe źródło w stosunku pracy, a w związku z tym ich wypłata korzysta ze zwolnienia od opodatkowania. Tym samym od wypłaconych odsetek płatnik nie powinien być pobierać zaliczki na podatek dochodowy.

Zdarza się, że wypłata spornej nagrody jubileuszowej wraz z odsetkami następuje po przegranym przez pracodawcę wyroku sądowym. Błędem jest kwalifikowanie wypłaconej nagrody jubileuszowej jako odszkodowania zwolnionego z PIT na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 3b ustawy o pdof (interpretacja indywidualna z 23 lipca 2013 r. Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach sygn. IBPBII/1/415-492/13/MK). Od takiej wypłaty należy pobrać zaliczkę tylko od samej wartości nagrody jubileuszowej. Dotyczy to także byłego pracodawcy. W tym przypadku powinien on wystawić PIT-11 i zakwalifikować wypłatę jako przychody z art. 12 ust. 1 ustawy o pdof.

PRZYKŁAD 2

Sąd Rejonowy w Warszawie zasądził od pracodawcy na rzecz byłego pracownika wypłatę zaległej nagrody jubileuszowej w wysokości 11 450,60 zł wraz z odsetkami w kwocie 1326,70 zł.

Pracodawca nie potrącił zaliczki na podatek dochodowy i wykazał obie te kwoty w PIT-11. Pracownik – wbrew informacji PIT-11 – wykazał w zeznaniu rocznym tylko przychód w kwocie 11 450,60 zł i zapłacił od niego podatek. W zeznaniu rocznym nie wykazał odsetek.

Organ podatkowy uznał jego postępowanie za prawidłowe. Postępowanie byłego pracodawcy było wadliwe z uwagi na niepobranie zaliczki od kwoty nagrody jubileuszowej w wysokości 11 450,60 zł, a także wykazanie w PIT-11 kwoty odsetek, które w tym przypadku nie są opodatkowane.

Potwierdza to interpretacja indywidualna z 12 października 2018 r. Dyrektora KIS (sygn. 0112-KDIL3-1.4011.340.2018.1.AMN).

2. Zasady oskładkowania

Podstawa prawna:

Podstawy wymiaru składek nie stanowią następujące przychody:

(...) nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat.

(§ 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia składkowego)

Kwoty nagród jubileuszowych podlegają wyłączeniu z podstawy wymiaru składek.

Skorzystanie ze zwolnienia składkowego jest możliwe na następujących zasadach:

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