Opinia Prawna :

Kierownika Katedry. Prof. dr hab. Krzysztof Baran

Prof. zw. dr hab. Krzysztof W. Baran – pracownik i wieloletni wykładowca w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Specjalizuje się w problematyce prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Od wielu lat popularyzuje w środowiskach pracy wiedzę prawniczą na temat normatywnych zasad funkcjonowania stosunków przemysłowych. Posiada bogate doświadczenie eksperckie oraz dydaktyczne w zakresie kształcenia studentów , doktorantów oraz kadr hr. Jest autorem lub współautorem blisko dwustu publikacji naukowych, w tym kilkunastu monografii , podręczników i komentarzy , w tym komentarzy do kodeksu pracy oraz zbiorowego prawa pracy. Obecnie pełni funkcję naczelnego redaktora naukowego fundamentalnego dla prawa pracy dwunastotomowego dzieła pt. „Systemu prawa pracy".

Od: **Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna sp. k.**

Do: **Jakub Kokoszka,** Socap Employee Bonus Program Sp. z o.o

Dw: **prof. UwB dr hab. Iwona Sierocka** Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna sp. k., **dr hab. Daniel Książek** Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna sp. k.,

OPINIA PRAWNA W SPRAWIE PODSTAWY WYMIARU SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

W analizowanej sprawie pracodawca – agencja zatrudnienia umożliwia pracownikom nabywanie po cenach niższych niż detaliczne oprogramowania komputerowego. Zgodnie z regulaminem wynagradzania koszty zakupu oferowanego oprogramowania są potrącane z wynagrodzenia. Na tym tle powstaje pytanie, czy od kwoty stanowiącej różnicę między ceną rynkową a ceną, po jakiej oprogramowanie jest udostępniane pracownikom, powinny być naliczane składki na ubezpieczenia społeczne.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz, U. z 2022 r., poz. 1009 z późn. zm., dalej jako „u.s.u.s.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu m.in. zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Za przychody ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych uznaje się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty bez względu na źródło finansowania tych wpłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wartość została z góry ustalona. Jednocześnie w art. 18 ust. 2 u.s.u.s. zastrzega się, że w podstawie wymiaru składek na te ubezpieczenia nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków. Poza świadczeniami wskazanymi bezpośrednio w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pomija się świadczenia przewidziane 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 (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1949, dalej jako „rozporządzenie").

W myśl § 2 ust. 1 pkt 26 tego rozporządzenia, podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie stanowią 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. Z treści wskazanego przepisu *expressis verbis* wynika, że pod pewnymi warunkami różnica pomiędzy ceną rynkową określonego towaru lub usługi, które nabywa pracodawca a ceną po jakiej dobra te są oferowane przez pracodawcę pracownikowi nie jest wliczana do postawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Wyłączenie z postawy wymiaru składek korzyści materialnej w postaci różnicy pomiędzy wskazanymi cenami jest dopuszczalne w razie łącznego spełnienia następujących przesłanek: 1) prawo zakupu po niższych cenach określonych artykułów, przedmiotów lub usług wynika z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu oraz 2) pracownik jest zobowiązany do ponoszenia części kosztów związanych z zakupem określonych artykułów, przedmiotów lub usług. Zważywszy iż w przepisach rozporządzenia nie ma żadnych zastrzeżeń co do stopnia udziału pracownika w ponoszeniu kosztów związanych z zakupem określonych artykułów, towarów lub usług, należy przyjąć, że warunek ten jest spełniony także w razie, gdy partycypowanie pracownika w pokryciu tego rodzaju kosztów zakupu ma charakter symboliczny (pismo Centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych DI/100000/43/846/2021 z dnia 25 stycznia 2022 r.) . Warto zauważyć, że uzyskanie korzyści materialnych w związku z uprawnieniem do zakupu po cenach niższych niż detaliczne niektórych artykułów, przedmiotów lub usług odnoszą się do pracownika, nie zaś do pracodawcy. To pracownik musi uzyskać korzyść materialną poprzez uzyskanie towaru lub usługi po cenie niższej niż detaliczna.

W piśmie Centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 września 2016 r. DI/100000/43/957/2016 podkreślono, że pracownik ma możliwość skorzystania z wyłączenia przewidzianego w § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia wówczas, gdy pracodawca dokona zakupu towarów, przedmiotów lub usług i udostępni je pracownikowi po cenie niższej od tej, do której uiszczenia pracownik zobowiązany byłby w przypadku osobistego (uzyskanego w oderwaniu od zatrudnienia) nabycia tychże dóbr.

Postanowienia dotyczące korzyści materialnych przewidzianych w § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia powinny być zamieszczone w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagrodzenia lub przepisów o wynagradzaniu. W odniesieni do tych ostatnich chodzi o inną regulację zakładową dotyczącą wynagradzania, niebędącą regulaminem wynagradzania, która może być stosowana przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (art. 77^2 k.p.). Pracodawca taki nie wydaje regulaminu, lecz wiążąco zobowiązuje się w wydanych przez siebie przepisach do określonego świadczenia na rzecz pracowników w sposób umożliwiający określanie na jego podstawie indywidualnych warunków umów o pracę. Taka regulacja nie jest regulaminem, jakkolwiek wykazuje daleko idące do niego podobieństwo. W tych przepisach pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania - zarówno takie, jakie przewidują przepisy prawa pracy (np. wynagrodzenie za czas choroby, odprawa emerytalna), jak i takie, które stosowane są tylko u danego pracodawcy (wyrok SN z dnia 6 maja 2010 r., II UK 337/09, Lex nr 604223). Formą prawną "przepisów o

wynagradzaniu" mogą być postanowienia uchwały wspólników. W wyroku z dnia 22 lutego 2008 r. (I PK 194/07, OSNP 2009, nr 11-12, poz. 133 z aprobującą glosą J. Steliny, OSP 2010 nr 1, poz. 8).

Wymóg dotyczący zawarcia stosownego postanowienia w przepisach płacowych obowiązujących u danego pracodawcy ma charakter obowiązkowy. W razie braku takiego postanowienia pominięcie w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne korzyści materialnej związanej z udostępnionym oprogramowaniem będzie niedopuszczalne (zob. wyrok SA w Gdańsku z dnia 10 maja 2016 r., III AUa 191/16, Lex nr 2052622).

Zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 2561 z późn. zm.), do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób. Z tym jednakże zastrzeżeniem, ze nie stosuje się wyłączeń wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz nie stosuje się ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Z treści przytoczonych przepisów wynika, że co do zasady kwoty stanowiące podstawę składek na ubezpieczenia społeczne są brane pod uwagę przy wyliczaniu składek na ubezpieczenie zdrowotne. W konsekwencje wyłączenia przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia obejmują także składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Podsumowując, z przepisów płacowych obowiązujących w agencji zatrudnienia, w szczególności regulaminu wynagradzania powinno wyraźnie wynikać, że agencja zatrudnienia (pracodawca) zapewnia pracownikom możliwość nabycia oprogramowania po cenie niższej od ceny rynkowej. Postanowienie o takiej treści pozwala na wyłączenie z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne korzyści materialnej będącej różnicą pomiędzy ceną detaliczną oprogramowania udostępnianego przez pracodawcę pracownikowi agencji a ceną uiszczaną przez zatrudnianego.

WNIOSEK
O WYDANIE INDYWIDUALNEJ INTERPRETACJI W ZAKRESIE DANINY PUBLICZNEJ ORAZ SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE LUB ZDROWOTNE

Opisz zaistniały stan faktyczny lub zdarzenie przyszłe, którego dotyczy wniosek:

Jako agencja zatrudnienia rozważamy udostępnienie naszym pracownikom produktu Socap Token, który należy kwalifikować jako smart kontrakt pozwalający na zautomatyzowanie procesów dostępu do aplikacji SoCap Wallet w ramach której oferowane są usługi:

1. Przechowywania tokenów
2. Transferu tokenów pomiędzy wirtualnymi portfelami

3. Dostępu do oprogramowania pozwalającego na: 1) wysyłanie i odbieranie wiadomości tekstowych, w tym przesyłanie wiadomości multimedialnych, 2) wykonywanie i odbieranie połączeń telefonicznych, które są szyfrowane i zabezpieczone przed ingerencją osób trzecich; 3) weryfikację czy do mikrofonu i głośnika telefonu użytkownika nie są podłączone inne aplikacje; 4) możliwość korzystania z aplikacji szyfrującej dane, pozwalającej przechowywać, udostępniać i przesyłać pliki w sposób bezpieczny na komputerze.

Socap Token służy zatem zautomatyzowaniu procesu udzielenia dostępu do aplikacji SoCap Wallet oraz przyspiesza proces identyfikacji osób uprawnionych do korzystania z funkcjonalności SoCap Wallet, czym wypełnia funkcje smart contractu jako narzędzia informatycznego automatyzującego relacje między stronami.

W przepisach płacowych *(wskazać unormowania obowiązujące w agencji, układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub inne unormowania dotyczące wynagradzania pracowników agencji)* zostanie zawarte postanowienie przewidujące, że pracownicy będą uprawnieni do nabycia wskazanego oprogramowania po cenach niższych niż detaliczne. W naszej opinii od kwoty stanowiącej różnicę między ceną rynkową a ceną, po jakiej oprogramowanie zostanie zakupione przez pracowników, nie powinny być naliczane składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz, U. z 2022 r., poz. 1009 z późn. zm., dalej jako „u.s.u.s.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu m.in. zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Za przychody ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych uznaje się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty bez względu na źródło finansowania tych wpłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego czy ich wartość została z góry ustalona. Jednocześnie w art. 18 ust. 2 u.s.u.s. zastrzega się, że w podstawie wymiaru składek na te ubezpieczenia nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków. Poza świadczeniami wskazanymi bezpośrednio w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pomija się świadczenia przewidziane 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 (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1949).

W myśl § 2 ust. 1 pkt 26 tego rozporządzenia, podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie stanowią 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. Z treści wskazanego przepisu *expressis verbis* wynika, że pod pewnymi warunkami różnica pomiędzy ceną rynkową określonego towaru lub usługi a ceną po jakiej dobra te są oferowane przez pracodawcę pracownikowi nie jest wliczana do postawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Wyłączenie z postawy wymiaru składek korzyści materialnej w postaci różnicy pomiędzy wskazanymi kwotami jest dopuszczalne w razie łącznego spełnienia następujących przesłanek: 1) prawo zakupu po niższych cenach określonych artykułów, przedmiotów lub usług wynika z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu oraz 2) pracownik jest zobowiązany do ponoszenia części kosztów związanych z zakupem określonych artykułów, przedmiotów lub usług. Przez częściową odpłatność należy rozumieć partycypowanie pracownika (choćby symboliczne) w pokryciu kosztów zakupu niektórych artykułów, przedmiotów lub usług (pismo Centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych DI/100000/43/846/2021 z dnia 25 stycznia 2022 r.) . Należy zauważyć, że uzyskanie korzyści materialnych w związku z uprawnieniem do zakupu po cenach niższych niż detaliczne niektórych artykułów, przedmiotów lub usług odnoszą się do pracownika, nie zaś do pracodawcy. To pracownik musi uzyskać korzyść materialną poprzez uzyskanie towaru lub usługi po cenie niższej niż detaliczna.

W piśmie Centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 września 2016 r. DI/100000/43/957/2016 podkreślono, że pracownik ma możliwość skorzystania z wyłączenia przewidzianego w § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia wówczas, gdy pracodawca dokona zakupu towarów, przedmiotów lub usług i udostępni je pracownikowi po cenie niższej od tej, do której uiszczenia pracownik zobowiązany byłby w przypadku osobistego (uzyskanego w oderwaniu od zatrudnienia) nabycia tychże dóbr.

Jeżeli w agencji nie ma układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania należy dodać poniższy akapit

Postanowienia dotyczące korzyści materialnych przewidzianych w § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia powinny być zamieszczone w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagrodzenia lub przepisów o wynagradzaniu. W odniesieni do tych ostatnich chodzi o inną regulację zakładową dotyczącą wynagradzania, niebędącą regulaminem wynagradzania, która może być stosowana przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (art. 77^2 k.p.). Pracodawca taki nie wydaje regulaminu, lecz wiążąco zobowiązuje się w wydanych przez siebie przepisach do określonego świadczenia na rzecz pracowników w sposób umożliwiający określanie na jego podstawie indywidualnych warunków umów o pracę. Taka regulacja nie jest regulaminem, jakkolwiek wykazuje daleko idące do niego podobieństwo. Analogicznie i w tych przepisach pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania - zarówno takie, jakie przewidują

przepisy prawa pracy (np. wynagrodzenie za czas choroby, odprawa emerytalna), jak i takie, które stosowane są tylko u danego pracodawcy (wyrok SN z dnia 6 maja 2010 r., II UK 337/09, Lex nr 604223). Formą prawną "przepisów o wynagradzaniu" mogą być postanowienia uchwały wspólników. W wyroku z dnia 22 lutego 2008 r. (I PK 194/07, OSNP 2009, nr 11-12, poz. 133 z aprobującą glosą J. Steliny, OSP 2010 nr 1, poz. 8).

Zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 2561 z późn. zm.), do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób. Z tym jednakże zastrzeżeniem, że nie stosuje się wyłączeń wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz nie stosuje się ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Z treści przytoczonych przepisów wynika, że co do zasady kwoty stanowiące podstawę składek na ubezpieczenia społeczne są brane pod uwagę przy wyliczaniu składek na ubezpieczenie zdrowotne.

Podsumowując, wprowadzenie nowych przepisów płacowych pozwoli na wyłączenie z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne korzyści materialnej będącej różnicą pomiędzy ceną detaliczną oprogramowania a ceną uiszczaną przez pracownika.

Nieuwzględniania w podstawie składek na ubezpieczenia społeczne korzyści materialnej będącej różnicą pomiędzy ceną detaliczną oprogramowania a ceną uiszczaną przez pracownika oznacza, że kwoty te nie są także brane pod uwagę przy obliczaniu składek na ubezpieczenie zdrowotne.

Mając na względzie powyższe wywody zwracamy się z zapytaniem, czy nasza interpretacja przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych jest prawidłowa.

Prof. UwB dr hab. Iwona Sierocka
dr hab. Daniel Książek, r.pr.