

PODSTAWA WYMIARU SKŁADEK ZUS – PRAKTYCZNE PROBLEMY

WSTĘP

Ustalenie prawidłowej, comiesięcznej podstawy wymiaru składek za osoby zgłaszane do ubezpieczeń jest jednym z podstawowych obowiązków płatników składek. Praktyka wskazuje, że zagadnienia związane z prawidłowym oskładkowaniem przychodów sprawiają płatnikom liczne trudności. Ustalając możliwość zastosowania zwolnienia przychodu ze składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, płatnicy powinni przeanalizować warunki uprawniające do ulgi w ich opłacaniu. W niektórych sytuacjach do tych samych przychodów zwolnionych ze składek ZUS stosowane są inne kryteria zwolnienia z podatku. Ma to również znaczenie w przypadku ustalania podstawy wymiaru tych składek dla oddelegowanych ubezpieczonych. W szczególny sposób ustala się wartość pieniężną świadczeń w naturze, która stanowi niejako podstawę wymiaru składek ZUS. Odrębnym zagadnieniem jest sposób ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, nie zawsze bowiem można podstawę wymiaru pomniejszyć chociażby z powodu absencji chorobowej przedsiębiorcy. Natomiast w przypadku umowy zlecenia świadczonej na rzecz własnego pracodawcy obowiązek oskładkowania zleceniobiorcy spoczywa na jego pracodawcy, a nie zleceniodawcy.

PODSTAWA WYMIARU SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE W ZALEŻNOŚCI OD TYTUŁU UBEZPIECZENIA

Podstawę wymiaru zarówno składek, jak i podatku stanowi dochód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: ustawa o pdof), uzyskiwany przez pracowników – ze stosunku pracy, a przez zleceniobiorców – z działalności wykonywanej osobiście. Katalog wypłat i świadczeń stanowiących dla tych osób przysporzenie majątkowe jest otwarty. Zatem co do zasady przysporzenie stanowi każda forma wzbogacenia pochodząca ze stosunku zatrudnienia. Ustalając dopuszczalność zastosowania zwolnienia ze składek ZUS i podatku dochodowego określonych wypłat i świadczeń przyznanych pracownikom i zleceniobiorcom, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy z tytułu tych wypłat i świadczeń osoby te uzyskują dochód w rozumieniu ustawy o pdof.

Przychód w rozumieniu ustawy o pdof

W wyroku z 8 lipca 2014 r. (K 7/13) Trybunał Konstytucyjny skorygował definicję przychodów z tytułu innych nieodpłatnych świadczeń, uznając za przychody te świadczenia (niepieniężne):

- które zostały spełnione za zgodą pracownika (skorzystał z nich w pełni dobrowolnie) oraz
- które 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
- z których korzyść jest wymierna i przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Jeżeli przyznane świadczenie nie spełnia wskazanych warunków, po stronie pracownika nie ustala się w ogóle przychodu, a tym samym nie istnieje obowiązek składkowo-podatkowy.

Przykład

Pracodawca organizuje dla swoich pracowników imprezy firmowe o charakterze okolicznościowym, m.in. coroczny jubileusz firmy. Koszty organizacji tego rodzaju spotkań ponoszone przez pracodawcę mają charakter ryczałtowy, tj. niezależny od liczby uczestników, a także od ich faktycznego udziału w imprezie. Podczas imprezy pracownicy mają możliwość korzystania z różnego rodzaju dodatkowych atrakcji w postaci np. gier, występów artystycznych, a także mają zapewniony catering. Pracodawca nie jest w stanie określić ani liczby pracowników biorących udział w spotkaniu, ani osiągniętych przez nich korzyści. Należy uznać, że zorganizowanie przez pracodawcę imprezy dla pracowników nie będzie generować przychodu po stronie zatrudnionych osób.

W przypadku tego rodzaju spotkania nie można mówić o przychodzie z nieodpłatnego świadczenia. Udział w nim pracowników nie powoduje wystąpienia po ich stronie przysporzenia majątkowego, gdyż nie odnoszą oni korzyści w postaci zaoszczędzenia wydatku. Nie sposób bowiem zakładać, że gdyby nie impreza organizowana przez pracodawcę, pracownik wydałby pieniądze na uczestnictwo w takim przedsięwzięciu. Udział w imprezie organizowanej przez pracodawcę nie oznacza uzyskania przychodu przez pracownika również z tego powodu, że nie

ma podstaw, aby świadczenie skierowane do pracowników przypisać każdemu z nich indywidualnie jako ich wymierną korzyść.

Wskazany wyrok TK rozstrzyga w sprawie pracowników. Nie należy go zatem stosować do osób zatrudnionych na innej podstawie, np. do zleceniobiorców. Potwierdza to nadal aktualne stanowisko Dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu wyrażone w interpretacji indywidualnej z 24 grudnia 2015 r. (ILPB1/4511-1-1358/15-2/AG).

Przykład

Spółka z o.o. prowadzi działalność w różnych lokalizacjach na terenie całej Polski. Często zdarza się, że w trakcie wykonywania pracy zatrudniani zleceniobiorcy nie mają możliwości powrotu do miejsca zamieszkania po zakończeniu pracy ze względu na zbyt dużą odległość. W związku z tym spółka postanowiła zapewnić tym osobom noclegi w bezpośredniej bliskości miejsc wykonywania przez nich pracy. W zależności od ofert dostępnych w danej lokalizacji, noclegi są zapewniane w bursach, hotelach pracowniczych, kwaterach prywatnych lub mieszkaniach wynajmowanych na cele zbiorowego zakwaterowania. Zasadniczo noclegi te mają charakter zbiorowy – w jednym pokoju przebywa więcej niż jedna osoba. Warunki przebywania zleceniobiorców w miejscu zakwaterowania są ściśle uregulowane w przepisach wewnętrznych spółki. Spółka zapewnia zamieszkanie zleceniobiorcom za częściową odpłatnością. Te działania są podyktowane względami biznesowymi, bowiem taka organizacja działalności spółki pozwala zwiększyć jej konkurencyjność na rynku pracy. Ponadto wskazane rozwiązanie umożliwia spółce terminowe wywiązywanie się ze zobowiązań wobec kontrahentów. Jednak tego rodzaju wydatki nie zostały poniesione na rzecz zleceniobiorców w celu należytego wykonania przez nich umowy.

Świadczenia w postaci zapewnienia zleceniobiorcy zakwaterowania w miejscowości, w której zlecenie to będzie wykonywane, są świadczeniami o charakterze osobistym, niezależnie od celu i okoliczności, w jakich zostały poniesione. Jeżeli przez okres wykonywania umowy zlecenia zleceniobiorca będzie zamieszkiwał w danym miejscu, będzie on wykorzystywał to miejsce przede wszystkim dla celów prywatnych. Zleceniobiorca zaoszczędza w ten sposób czas na dojazdy do miejsca wykonywania zlecenia albo wydatki, które mógłby ponosić, gdyby spółka nie zapewniała zakwaterowania. Zatem wartość zakwaterowania (pomniejszona o odpłatność dokonaną przez zleceniobiorcę) stanowi przychód zleceniobiorcy z działalności wykonywanej osobiście, od którego należy pobrać podatek dochodowy i składki ZUS.

Podstawa wymiaru składek dla poszczególnych grup osób ubezpieczonych

Pracownicy i zleceniobiorcy to osoby, dla których podstawa oskładkowania jest ustalana najczęściej, jednak nie są to jedyne tytuły do ubezpieczeń. W zależności od rodzaju aktywności zawodowej lub zarobkowej podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może

kształtować się w różny sposób. Podstawowe zasady ustalania podstawy wymiaru składek, z uwzględnieniem tytułu ubezpieczenia, zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Ustalanie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne dla poszczególnych grup ubezpieczonych

Ubezpieczony	Podstawa wymiaru składek		Uwagi
	ubezpieczenia społeczne	ubezpieczenie zdrowotne	
1	2	3	4
Pracownik	Przychód ze stosunku pracy, w rozumieniu przepisów o pđof	Przychód ze stosunku pracy stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne po pomniejszeniu o składki finansowane przez pracownika	Minimalne wynagrodzenie pracownika pełnoetatowego w 2018 r. wynosi 2100 zł. Z oskładkowania są wyłączone: wynagrodzenie chorobowe (obowiązkowa jest tylko składka zdrowotna), zasiłki i przychody wskazane w rozporządzeniu składkowym
Pracownik oddelegowany do pracy za granicą przez polskiego pracodawcę	Przychód ze stosunku pracy, w rozumieniu przepisów o pđof, z zachowaniem odliczenia równowartości diet oraz minimalnej podstawy wymiaru składek	Przychód ze stosunku pracy stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne po pomniejszeniu o składki finansowane przez pracownika	Dla pracowników uzyskujących przychód nieprzekraczający prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego (w 2018 r. – 4443 zł) podstawę wymiaru składek stanowi kwota faktycznie uzyskanego przychodu. Dla osób uzyskujących miesięczny przychód przekraczający ww. kwotę podstawa wymiaru składek ulega pomniejszeniu o równowartość diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, z zastrzeżeniem, że tak ustalona podstawa wymiaru składek nie może być niższa niż kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego (w 2018 r. – 4443 zł)
Pracownik młodociany	Przychód ze stosunku pracy, w rozumieniu przepisów o pđof	Przychód ze stosunku pracy stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne po pomniejszeniu o składki finansowane przez pracownika	Minimalne wynagrodzenie pracownika młodocianego wynosi w okresie od 1 czerwca 2018 r. do 31 sierpnia 2018 r.: ■ w I roku nauki – 4% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia – 184,91 zł ■ w II roku nauki – 5% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia – 231,14 zł ■ w III roku nauki – 6% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia – 277,37 zł. Składka na ubezpieczenie zdrowotne pracownika młodocianego, ze względu na niskie kwoty jej podstawy, często podlega ograniczeniu do kwoty zaliczki