

Integracja ze składką ZUS – wyrok NSA nie pozostawia złudzeń

Z Maciejem Zielińskim prawnikiem z Kancelarii Domański Zakrzewski Palinka, doktorantem w Katedrze Prawa Pracy i Prawa Socjalnego Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu rozmawia Dorota Lebedzińska.

**Dorota
Lebedzińska**

Po wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego niektórzy z pracodawców – zwłaszcza ci, którzy nie mieli nic przeciwko integracji pracowników – powinni naliczyć podatek i potrącić go z pensji pracownika. Co więcej, od takiego przychodu należy również naliczyć składki ZUS i odprowadzić je w odpowiednim terminie.

Naczelny Sąd Administracyjny orzekł, że spotkania integracyjne organizowane przez pracodawcę stanowią przychód po stronie pracownika i należy zapłacić od tego podatek dochodowy. Co to oznacza dla pracodawców?

Maciej Zieliński: Styczniowy wyrok w sprawie II FSK 2740/11 ma istotne znaczenie zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Orzeczenie to dotyczy bowiem niektórych szkoleń i imprez integracyjnych finansowanych ze środków własnych pracodawcy. NSA uznał, że prawo pracownika do udziału w takiej imprezie i związane z nim nieodpłatne korzystanie z usług gwarantowanych w jej ramach stanowi dla pracownika przychód podlegający opodatkowaniu. Wartość takiego przychodu określa się – zdaniem NSA – dzieląc kwotę wynikającą z wystawionych faktur i rachunków związanych z organizacją imprezy przez liczbę pracowników biorących udział w spotkaniu. Pracodawca powinien zatem naliczyć podatek od takiej wartości i potrącić go z pensji pracownika. Jeżeli tego nie zrobi, naraża się na sankcje. Co więcej, od takiego przychodu należy również naliczyć składki ZUS i odprowadzić je w odpowiednim terminie.

Na blogu Prawo pracy w komentarzach i opiniach (Kancelarii Domański Zakrzewski Palinka) napisał Pan, że „jest to początek końca firmowych spotkań integracyjnych ... i prawdopodobnie także początek fali kontroli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych”. Czy gdzieś już rozpoczęły się już takie kontrole?

Na razie nie odbieramy żadnych sygnałów, że takie kontrole się rozpoczęły. Zresztą nie sądzę, aby kwestie, o których mówimy, były przedmiotem osobnych inspekcji – raczej będą one sprawdzane w ramach, czy niejako przy okazji rutynowych kontroli płatników. Co do zasady, ZUS nie dysponuje bowiem informacjami, którzy pracodawcy organizowali swoim pracownikom imprezy integracyjne. Z kolei prowadzenie w tym zakresie przypadkowych kontroli wymagałoby znacznego nakładu pracy i środków, przy dość niepewnym rezultacie.

Za ile lat wstecz ZUS może domagać się składek od przychodu za udział w imprezie integracyjnej?

Od 1 stycznia bieżącego roku należności ZUS z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne ulegają przedawnieniu po upływie 5 lat, licząc od dnia, w którym stały się wymagalne. Do składek należnych za okresy przypadające przed tą datą stosuje się jednak reguły szczególne. I tak zasadniczo w takich przypadkach stosuje się 5-letni termin przedawnienia, z tym że bieg tego terminu rozpoczyna się od dnia 1 stycznia 2012r. Jeżeli jednak przedawnienie rozpoczęte przed tym dniem – zgodnie ze starymi przepisami nastąpiłoby – wcześniej, przedawnienie następuje z upływem tego wcześniejszego terminu.

W praktyce oznacza to, że w tym roku przedawnieniu ulegają składki, które stały się należne w 2002r. Przykładowo, należności z tytułu składek, co do których bieg przedawnienia rozpoczął się np. 15 lipca 2002r. (termin płatności składek za czerwiec 2002r.) ulegną przedawnieniu z upływem 10 lat tj. w dniu 15 lipca 2012r. Przedawnienie to następuje bowiem wcześniej niż miałoby to miejsce przy zastosowaniu nowych reguł.



rozmówca jest prawnikiem Kancelarii Domański Zakrzewski Palinka



Jak Pan sądzi jaki będzie wpływ do budżetu ZUS z tego tytułu? O jakich kwotach mówimy?

Cieężko jest oszacować wysokość kwoty, jaka może zasilić konto ZUS z tego tytułu. Nie wydaje się, że będzie to znacząca pozycja w budżecie ZUS, choć dla pojedynczych pracodawców obowiązek zapłaty zaległych składek może okazać się dość dotkliwy. Problem ten dotyczy bowiem także tak popularnych imprez, jak spotkania wigilijne. W związku z wątpliwościami interpretacyjnymi, te ostatnie nie są już zazwyczaj finansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Funkcjonujący w polskich firmach fundusz świadczeń socjalnych opiera się na zasadzie, że nie pobiera się od nich składek ZUS – według wyroku SN z 2009r. – pod warunkiem, że są one przyznawane w zależności od sytuacji życiowej pracownika, zaś od świadczeń przyznawanych „po równo” składki należy odprowadzić do ZUS. Jak będzie w tym przypadku? I czy nie jest to kolejny „zamach” na funkcjonowanie funduszu świadczeń socjalnych i szukanie pieniędzy do budżetu ZUS?

W 2009 roku Sąd Najwyższy rzeczywiście uznał, że ulgowe i bezpłatne świadczenia z funduszu socjalnego nie mogą być przyznawane według formuły „każdemu po równo”. W takim bowiem przypadku mamy do czynienia z koniecznością odprowadzenia składek do ZUS. Wyrok NSA, o którym wspomniałem na początku naszej rozmowy nie dotyczył bezpośrednio funkcjonowania zakładowych funduszy świadczeń socjalnych. Niemniej jednak niewątpliwie wpisuje się on w szerszy problem zaostrożania polityki fiskalnej państwa. Wystarczy przypomnieć głośny wyrok z 2010r. w sprawie abonamentów medycznych wykupywanych dla pracowników. Tam również uznano, że od tego typu świadczeń należy

się podatek, a w konsekwencji także i składki. Trudno zatem nie odnieść wrażenia, że mamy do czynienia z próbą łatania budżetu ZUS.

Czy może nastąpić przeniesienie roszczeń ZUS w stosunku do innego typu świadczeń dla pracowników np. szkoleń?

Niestety zagrożenie to wydaje się realne zwłaszcza w przypadku szkoleń organizowanych przez pracodawcę. NSA uznał bowiem, że w takich przypadkach opodatkowaniu może podlegać wartość zapewnionego przez pracodawcę zakwaterowania, dojazdu, wyżywienia itp. W konsekwencji od tego typu świadczeń należałyby się także składki ZUS.

Należy jednak podkreślić, iż w konkretnych przypadkach z pewnością będziemy mieli do czynienia ze sporami w przedmiocie kwalifikacji danego szkolenia w związku z jego charakterem, sposobem finansowania itp. Wydaje się bowiem, że nie można z góry uznać, że udział w każdym szkoleniu będzie opodatkowany i oskładkowany.

Czy również pracownicy, którzy uczestniczyli w tych spotkaniach będą musieli składać korekty zeznań PIT?

Tak, z prawnego punktu widzenia, każdy pracownik, który uzyskał od pracodawcy nieodpłatne świadczenie, ale nie wskazał go w zeznaniu PIT, powinien złożyć korektę tej deklaracji. Także pracodawcy powinni, przynajmniej teoretycznie, złożyć korektę informacji o uzyskanych przez pracownika dochodach i pobranych zaliczkach (PIT-11). W przeciwnym razie podmioty te narażają się na odpowiedzialność za wykroczenie lub przestępstwo skarbowe. To samo dotyczy deklaracji rozliczeniowych ZUS składanych przez płatników składek.