

## Stanowisko Związku Przedsiębiorców i Pracodawców ws. projektu rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 27 stycznia 2022 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe

W okresie od 2004 roku do dzisiaj przeciętne wynagrodzenie wzrosło w Polsce ok. dwuipółkrotnie. Analogicznie, podrożały podstawowe produkty spożywcze, czy posiłki w restauracjach, co ze szczególnym natężeniem obserwujemy w ciągu ostatnich miesięcy wyjątkowo nasilonej inflacji. Kwota wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne kwoty wartości posiłków finansowanych pracownikom przez pracodawcę pozostaje tymczasem stała od 2004 roku i wynosi 190 zł miesięcznie. Przyjmując założenie, że w miesiącu mamy 21 dni roboczych, suma ta pozwala na sfinansowanie pracownikom posiłku o wartości ok. 9 zł. Nie potrzeba szczególnej ekspertyzy, by stwierdzić, że z pewnością nie jest to kwota umożliwiająca zakup posiłku w punkcie gastronomicznym. Przedstawiony do konsultacji projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zasługuje zatem na kierunkowe poparcie, choć zakres zmian w nim przewidzianych powinien być w naszym przekonaniu istotnie szerszy.

Niewątpliwą zaletą projektu jest fakt, że przewiduje on nie tylko waloryzację kwoty zwolnionej z oskładkowania, lecz powraca również do koncepcji powiązania tej sumy z inną, corocznie waloryzowaną wartością – w tym przypadku minimalnym wynagrodzeniem za pracę. O ile samo to założenie zasługuje na pełne poparcie, o tyle zaproponowana część minimalnego wynagrodzenia wyznaczająca maksymalną kwotę zwolnienia – 10% - wydaje się zdecydowanie za niska. W 2022 roku 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę to kwota 301 zł. Przyjmując te same założenia, co w pierwszym akapicie, należałoby stwierdzić, że jest to suma umożliwiająca sfinansowanie pracownikom posiłku o wartości ok. 14 zł dziennie. Niewątpliwie jest to realna podwyżka dotychczasowej maksymalnej kwoty zwolnienia o 50%, jednak w dalszym ciągu nie przystaje ona do gospodarczej rzeczywistości. Zgodnie z dostępnymi danymi, przeciętna cena posiłku w taniej restauracji w Polsce to wydatek ok. 23 zł. Uważamy, że zarówno z punktu widzenia celowości samego zwolnienia z oskładkowania kwot przeznaczonych na sfinansowanie posiłków pracownikom, jak i wzięwszy pod uwagę sytuację na rynku pracy (pracodawcy coraz częściej konkurują między sobą nie tylko samymi wynagrodzeniami, które systematycznie rosną, lecz również benefitami), zasadne byłoby przyjęcie progu zwolnienia odzwierciedlającego przynajmniej wskazaną sumę. Oznaczałoby to, wg danych na 2022 rok, wpisanie do rozporządzenia kwoty ok. 480 zł miesięcznie, a zatem określenie współczynnika wyznaczającego próg maksymalnej kwoty zwolnienia nie na poziomie 10%, lecz 16% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Warto zauważyć ponadto, że w perspektywie historycznej nawet próg 16% minimalnego wynagrodzenia stanowiłby istotne odstępstwo „w dół” od koncepcji przyjętej na samym początku obowiązywania omawianych przepisów. W pierwotnym brzmieniu, z 1999 roku, określały one bowiem maksymalną kwotę zwolnienia jako 25% minimalnego wynagrodzenia. Przyjęty w 2004 roku poziom 190 zł miesięcznie również nie był przypadkowy – suma ta stanowiła wówczas właśnie jedną czwartą minimalnego wynagrodzenia. Przyjęcie poziomu 10% najniższej pensji oznaczałoby dwuipółkrotne obniżenie relatywnej wartości benefitu w porównaniu do jego pierwotnego kształtu. Pułap 16%, wzięwszy pod uwagę inne czynniki gospodarcze, w tym m.in. poszerzającą się ofertę restauracji, czy ogólny wzrost poziomu życia, wydaje się pod tym względem znacznie bardziej racjonalny – dlatego postulujemy o uwzględnienie w ostatecznej wersji rozporządzenia właśnie takiego poziomu kwoty zwolnionej z oskładkowania.

Dodatkowa uwaga o charakterze technicznym, aczkolwiek bardzo istotnym z punktu widzenia celowości samego zwolnienia (wzrost dobrostanu pracowników w Polsce), odnosi się do samej formy dofinansowania posiłków przez pracodawcę. Zarówno w samym tekście rozporządzenia, jak i w uzasadnieniu do przedstawionego projektu jego zmiany, wykorzystywane jest pojęcie „kuponów, talonów i bonów żywieniowych”. O ile w roku 1999, gdy regulacja pojawiła się po raz pierwszy, tego rodzaju formy finansowania były prawdopodobnie faktycznie tymi wykorzystywanymi najpowszechniej, o tyle dwie i pół dekady później dysponujemy znacznie lepszymi, wygodniejszymi i bezpieczniejszymi narzędziami. Są nimi karty przedpłacone, w tej chwili najczęściej używane do przekazywania dofinansowania posiłków pracowniczych przez pracodawców. Pominąwszy kwestie związane z wygodą użytkowania (karty są trudne do zniszczenia i łatwe do obsłużenia), jest to rozwiązanie znacznie bezpieczniejsze – zarówno z punktu widzenia ew. systemowych nadużyć (bon lub talon można z łatwością sfalsyfikować, kartę przedpłaconą już nie), jak i celowości wydatkowania środków. Karta zabezpiecza przed wydawaniem przekazanych pracownikowi środków na cele inne, niż posiłki.

Wspierając wysiłki Ministerstwa w skutecznym dostosowaniu systemu zwolnienia ze składek na ubezpieczenia społeczne kwot dofinansowania do posiłków pracowników, mamy nadzieję na uwzględnienie wskazanych wyżej uwag, które w naszym przekonaniu uczynią system bardziej efektywnym i dostosowanym do realiów gospodarczych. Poniżej przedstawiamy propozycję konkretnych zmian w projektowanych regulacjach, konsumującą opisane wcześniej uwagi.

Proponowane zmiany (odwołują się do wcześniej przesłanego projektu z Ministerstwa) do proponowanego projektu:

§ 1. 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 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1949) w § 2 w ust. 1 wprowadza się następujące zmiany:



pkt 11 otrzymuje brzmienie:

„11) wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków lub napojów bezalkoholowych bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu – do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 16% bieżącego minimalnego wynagrodzenia za pracę,”;

dodaje się ust. 1a-1b w brzmieniu:

„1a. Wyłączenie z podstawy wymiaru składek, o którym mowa w ust. 1 pkt 11, stosuje się wyłącznie do:

- 1) posiłków i napojów bezalkoholowych wydanych pracownikowi w naturze;
- 2) przedpłaconych kart płatniczych, które uprawniają pracownika do nabycia wyłącznie na obszarze kraju tylko posiłków lub napojów bezalkoholowych od przedsiębiorcy, który prowadzi sprzedaż posiłków lub napojów bezalkoholowych, i który zawarł bezpośrednio stosowną umowę z wydawcą przedpłaconych kart płatniczych.