

Lublin, 27 czerwca 2025 r.

DI/200000/43/**507**/2025Dane identyfikacyjne Wnioskodawcy:
NIP: 6772392902**Decyzja nr 507 / 2025**

Na podstawie art. 34 ust. 1 i ust. 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236 z późn. zm.) w związku z art. 83d ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350 z późn. zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych (dalej: Zakład) **uznaje za prawidłowe** stanowisko przedstawione we wniosku złożonym dnia 28 maja 2025 r. przez  (dalej: Przedsiębiorca) w sprawie dotyczącej nieuwzględnienia w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wartości karty przedpłaconej finansowanej przez pracodawcę na zakup przez pracownika posiłku do kwoty nieprzekraczającej 450 zł miesięcznie.

UZASADNIENIE

Wnioskiem złożonym w dniu 28 maja 2025 r., uzupełnionym w dniu 12 czerwca 2025 r., Przedsiębiorca wystąpił do Zakładu o wydanie interpretacji indywidualnej na podstawie art. 34 ustawy Prawo przedsiębiorców.

Opis zdarzenia przyszłego (Przedsiębiorcy):

Przedsiębiorca wskazał, że planuje wprowadzić pozapłacowe benefity pracownicze w postaci karty przedpłaconej na zakup posiłków i przetworzonych produktów gotowych do spożycia. Karty przedpłacone będą uprawniać pracownika do zakupu wyłącznie posiłków i przetworzonych produktów gotowych do spożycia w placówkach gastronomicznych lub handlowych do wysokości nieprzekraczającej 450 zł miesięcznie. W każdym miesiącu Przedsiębiorca będzie przelewał środki na karty przedpłacone uprawniające pracowników do zakupu posiłków i przetworzonych produktów gotowych do spożycia. Dofinansowanie będzie dotyczyć wyłącznie gotowych do spożycia dań i przetworzonych produktów oferowanych w barach, placówkach i punktach gastronomicznych oraz punktach handlowych. Przedsiębiorca planuje realizować takie dofinansowanie za pomocą kart przedpłaconych lub aplikacji udostępniających karty wirtualne. Pracownicy będą otrzymywali świadczenie co miesiąc w postaci cyklicznego doładowania karty przedpłaconej. Wysokość tego dofinansowania wyniesie maksymalnie 450 zł miesięcznie. Pracownik nie będzie mógł

wypłacać ani przelewać kwoty dofinansowania. W przypadku niewykorzystania tych środków pracownikowi nie będzie przysługiwał ekwiwalent. Pracownicy będą zobowiązani do rozliczania każdej płatności dokonanej kartą przedpłaconą fotografując paragon i wgrywając zdjęcie do aplikacji, która umożliwiać będzie Przedsiębiorcy kontrolę tego czy środki zostały wykorzystane zgodnie z przeznaczeniem.

Zasady korzystania z kart przedpłaconych zostaną uregulowane wewnętrznymi przepisami. Otrzymywane przez pracowników świadczenie nie będzie stanowiło składnika wynagrodzenia za pracę lecz będzie świadczeniem związanym z pracą. Jednocześnie Przedsiębiorca wskazuje, że wartość kart przedpłaconych, będzie stanowić nieodpłatne świadczenie w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz. U z 2024 r., poz. 226 ze zm.) - dalej ustawa PIT, a tym samym przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy PIT.

Każda karta przedpłacona będzie przypisana do określonego pracownika. Będzie on mógł przeznaczyć kwotę dofinansowania wyłącznie na zakup posiłków i przetworzonych produktów gotowych do spożycia. Pracownik nie będzie mógł wypłacać ani przelewać kwoty dofinansowania. Karta przedpłacona uprawniać będzie do dokonania zakupów w kwocie nieprzekraczającej 450,00 zł miesięcznie. Karty przedpłaconej nie będzie można użyć do zakupu wszelkich towarów spożywczych nieprzetworzonych, jak i przemysłowych, chemicznych, alkoholu czy papierosów. Pracownik będzie mógł nabywać wyłącznie posiłki w formie produktów spożywczych i usług gastronomicznych. Transakcje będą dokonywane przy użyciu karty przedpłaconej do końca terminu jej ważności oraz do wysokości aktualnego salda dostępnych środków. Za pomocą karty przedpłaconej nie będzie można nabywać usług innych niż gastronomiczne i produkty gastronomiczne. Oznacza to, że pracownik nie będzie miał możliwości nabycia alkoholu, wyrobów tytoniowych czy paliwa.

W uzupełnieniu do złożonego wniosku, Przedsiębiorca pismem z dnia 12 czerwca 2025 r. poinformował, że będzie u niego obowiązywał regulamin korzystania z kart przedpłaconych, jak również regulamin dostarczany przez wydawcę kart, jego agenta lub autoryzowanego dystrybutora. Postanowienia zawarte w regulaminach obejmują następujące kwestie:

- Zasady korzystania z kart:
 - Karty służą wyłącznie do zakupu gotowych posiłków i przetworzonych produktów spożywczych,
 - Zakaz używania kart do zakupu alkoholu, wyrobów tytoniowych, artykułów przemysłowych oraz usług niemających charakteru żywieniowego.
- Uprawnienia użytkownika:
 - Sieć akceptacji kart będzie ograniczona wyłącznie do placówek gastronomicznych oraz wybranych punktów handlowych oferujących gotowe posiłki i przetworzone produkty nadające się bezpośrednio do spożycia,
 - Możliwość zgłoszenia utraty lub uszkodzenia karty.
- Zobowiązanie użytkownika:
 - Obowiązek korzystania z karty zgodnie z jej przeznaczeniem,
 - Zakaz udostępniania karty osobom trzecim,

- Obowiązek dokumentowania każdej transakcji poprzez przesłanie paragonu do dedykowanej aplikacji.
- Konsekwencje niewłaściwego użycia:
 - Zobowiązanie pracownika do zwrotu środków wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem lub bez załączenia wymaganego paragonu.

Ponadto, każdy pracownik będzie zobowiązany do podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z regulaminami i przestrzeganiem ich postanowień.

Przedsiębiorca wskazał również, że :

- Sieć akceptacji kart będzie ograniczona wyłącznie do placówek gastronomicznych oraz wybranych punktów handlowych oferujących gotowe posiłki i przetworzone produkty spożywcze przeznaczone do bezpośredniego spożycia.
- Dystrybutor kart przedpłaconych posiada mechanizmy kontroli oparte na obowiązku przysyłania paragonów przez użytkowników. Na ich podstawie weryfikowane jest czy zakupy zostały dokonane zgodnie z przeznaczeniem karty.
- Na wniosek pracodawcy wydawca, agent lub dystrybutor kart będzie udostępniała miesięczne zestawienie wydatków w postaci historii transakcji.

Stanowisko Przedsiębiorcy:

Zdaniem Przedsiębiorcy, po stronie pracownika powstaje przychód ze stosunku pracy. Nie stanowi on jednak podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Omawiane powyżej świadczenie powinno zostać zwolnione ze składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe na podstawie § 2 ust. 1 pkt 11 Rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tj. Dz. U. 2 2023 r. poz. 728 z późn. zm.) - dalej rozporządzenie. Niniejsze zwolnienie dotyczy bowiem kart przedpłaconych uprawniających do nabycia posiłków do wysokości nieprzekraczającej kwoty 450 zł miesięcznie. Rozporządzenie w § 2 ust. 1 pkt 11 wskazuje, że podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody - wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu oraz wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych uprawniających do nabycia wyłącznie posiłków w placówkach gastronomicznych lub handlowych do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 450 zł.

Przedsiębiorca uważa, że spełnia przesłanki wskazane w § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia, gdyż wartość dofinansowania karty przedpłaconej na jednego pracownika nie przekroczy 450,00 zł miesięcznie. Użycie wskazanej karty będzie możliwe tylko w celu zakupu posiłków i przetworzonych produktów gotowych do spożycia. Nie będzie również występował ekwiwalent pieniężny. Każdy użytkownik karty przedpłaconej będzie poinformowany, że płatności mogą być dokonywane jedynie za posiłki i przetworzone produkty gotowe do spożycia. Ponadto za pomocą kart przedpłaconych nie będzie można dokonywać przelewów ani wypłat z bankomatów. Zasady dotyczące korzystania z kart przedpłaconych zostaną określone w wewnętrznych przepisach Przedsiębiorcy, które będą obejmowały m.in.

przeznaczenie kart przedpłaconych, obowiązek fotografowania paragonów i zamieszczanie ich w dedykowanej aplikacji w celu umożliwienia weryfikacji wydatkowanych środków, zobowiązanie pracownika do zwrotu wykorzystanych środków niezgodnie z przeznaczeniem lub z powodu niedołączenia paragonu potwierdzającego wykorzystanie karty zgodnie z przeznaczeniem.

Mając na uwadze powyższe, Przedsiębiorca stoi na stanowisku, że wartość posiłków i przetworzonych produktów gotowych do spożycia dla pracowników finansowanych przez pracodawcę w formie karty przedpłaconej do wysokości do 450,00 zł miesięcznie, będzie wyłączona z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w konsekwencji czego, będzie podlegała wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe. wskazana kwota również będzie podlegała wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Analiza zdarzenia przyszłego w świetle stanu prawnego:

Zgodnie z przepisem art. 34 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców przedsiębiorca może złożyć do właściwego organu lub właściwej państwowej jednostki organizacyjnej wniosek o wydanie wyjaśnienia co do zakresu i sposobu stosowania przepisów, z których wynika obowiązek świadczenia przez przedsiębiorcę daniny publicznej lub składek na ubezpieczenia społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne, w jego indywidualnej sprawie (interpretacja indywidualna). Wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej może dotyczyć zaistniałego stanu faktycznego lub zdarzeń przyszłych (art. 34 ust. 2 ustawy).

Jednocześnie stosownie do art. 83d ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład wydaje interpretacje indywidualne, o których mowa w art. 34 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, w zakresie obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym, zasad obliczania składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz podstawy wymiaru tych składek.

Należy również zauważyć, że zgodnie z art. 34 ust. 3 ustawy Prawo przedsiębiorców, przedsiębiorca we wniosku o wydanie interpretacji przedstawia zaistniały stan faktyczny lub zdarzenie przyszłe oraz własne stanowisko w sprawie. Z przepisu tego wynika wymóg kompleksowości opisu stanu faktycznego oraz zdarzenia przyszłego dokonanego przez przedsiębiorcę - Zakład nie może bowiem w trybie wydawania interpretacji indywidualnej prowadzić postępowania wyjaśniającego, w szczególności nie przeprowadza postępowania dowodowego. Granice sprawy wszczętej wniesieniem wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej określają jedynie ramy zaprezentowanego opisu stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego.

Jednoznaczny sposób ujęcia w art. 83d ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych zakresu przedmiotowego wniosków o wydanie interpretacji indywidualnej, uniemożliwia

Zakładowi wydanie interpretacji w sprawach dotyczących m. in. rozstrzygnięcia czy dany składnik wynagrodzenia stanowi przychód z tytułu stosunku pracy. Jak stanowi art. 34 ust. 17 ustawy Prawo przedsiębiorców, zasady i tryb udzielania interpretacji przepisów prawa podatkowego reguluje ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2025 r. poz. 111 z późn. zm.). Dlatego też, Zakład wydając interpretację indywidualną w przedmiotowej sprawie poprzestaje na wskazaniu Przedsiębiorcy, iż świadczenia, o których stanowi wniosek, stanowić będą nieodpłatne świadczenia w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, a tym samym przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1 tej ustawy, traktując takie oświadczenie jako element opisu zdarzenia przyszłego.

Stanowisko wyrażone przez Przedsiębiorcę we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej w trybie art. 34 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców w sprawie nieuwzględnienia w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i fundusz Gwarantowanych świadczeń Pracowniczych wartości karty przedpłaconej finansowanej przez pracodawcę na zakup przez pracownika posiłku do kwoty nieprzekraczającej 450 zł miesięcznie, uznać należy za prawidłowe.

Zgodnie z treścią art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z wyłączeniem przychodów wymienionych w § 2 rozporządzenia 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 2025 r. poz. 316), jak również wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków z ubezpieczeń społecznych.

Jednocześnie z art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 146 z późn. zm.) wynika, że do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób. Tym samym powyższe będzie miało zastosowanie również do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne. Na podstawie art. 259 ust. 1 pkt 1a i 1c ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620) obowiązkowe składki na Fundusz Pracy, ustalone od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę opłacają pracodawcy. Ponadto, z art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2025 r. poz. 433) składkę na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Za przychody ze 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.

Z dniem 1 września 2023 r. uległ zmianie § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Z nowego brzmienia przepisu wynika, że z podstawy wymiaru składek na ww. ubezpieczenia wyłączona jest wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu oraz wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych uprawniających do nabycia wyłącznie posiłków w placówkach gastronomicznych lub handlowych - do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 450 zł.

Treść przepisu § 2 ust. 1 pkt 11 ww. rozporządzenia obejmuje m. in. swym zakresem wartość przekazanych pracownikom kart przedpłaconych. Wartość kart przedpłaconych może korzystać z wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jedynie wtedy, gdy są one realizowane w placówkach gastronomicznych (restauracjach, barach, punktach gastronomicznych, stołówkach) lub handlowych. Nie podlegają natomiast wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bony, talony, kupony czy karty przedpłacone uprawniające do zakupu produktów spożywczych w ogólności, z uwagi na fakt, iż zgodnie z ww. rozporządzeniem posiłki mają być gotowe do spożycia (gotowe posiłki i przetworzone produkty żywnościowe nadające się do spożycia). Pojęcie placówki handlowej należy stosować zgodnie z jej literalnym brzmieniem, tj. jako obiekt, w którym jest prowadzony handel oraz są wykonywane czynności związane z handlem. Najistotniejsze jest to (bez względu na formę organizacyjną danej placówki, sklepu czy punktu), aby była to placówka honorująca bony, talony, kupony i karty przedpłacone jako środek płatniczy i oferujące za nie klientom posiłki.

Tym samym, skorzystać z wyłączenia, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia, nie mogą bony, kupony, talony czy karty przedpłacone, które są przeznaczone nie tylko na zakup gotowych posiłków w przeznaczonych do tego punktach gastronomicznych lub handlowych, ale również na produkty spożywcze do samodzielnego przygotowania, artykuły chemiczne, odzież, alkohol czy tytoń.

Pozostałe przesłanki to brak ekwiwalentności świadczeń - brak możliwości wymiany na gotówkę (z wykorzystaniem karty nie można dokonywać wypłat z bankomatów, dokonywanie przelewów) oraz zachowanie limitu 450 zł miesięcznie.

Podstawy wymiaru nie stanowi wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych, które (technicznie) umożliwiają zakup nie tylko gotowych posiłków czy przetworzonych produktów żywnościowych, pod warunkiem jednak, że opłata

wydatkowana z nich zostanie przeznaczona tylko i wyłącznie na zakup posiłków czy też przetworzonych produktów żywnościowych. W celu zastosowania zwolnienia z § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia, przedsiębiorca winien zastosować rozwiązania mające na celu zminimalizowanie ryzyka nadużyć oraz zapewnienie prawidłowości wydatkowania środków na posiłki zgodnie z przepisami prawa.

Aby dany przychód uzyskany przez pracownika mógł być zwolniony z podstawy wymiaru składek to na zainteresowanym spoczywa ciężar udowodnienia istnienia przestanek do zastosowania § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia. Ma to szczególne znaczenie, biorąc pod uwagę, że rozporządzenie przewiduje wyjątki od generalnej zasady uwzględnienia w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe każdego przychodu pracownika z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, w myśli art. 18 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Przedsiębiorca w treści złożonego wniosku, jak i w piśmie go uzupełniającym, wskazał na następujące okoliczności:

- pracownicy będą zobowiązani do rozliczania każdej płatności dokonanej kartą przedpłaconą fotografując paragon i wgrywając zdjęcie do aplikacji, która umożliwiać będzie Przedsiębiorcy kontrolę tego czy środki zostały wykorzystane zgodnie z przeznaczeniem,
- zasady przyznawania i wykorzystania kart przedpłaconych zostaną zawarte w regulaminie obowiązującym w spółce. Ponadto, obowiązywać będzie również regulamin dostarczany przez wydawcę kart, agenta lub autoryzowanego dystrybutora. Pracownicy będą zobowiązani do podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z regulaminami i przestrzegania ich postanowień oraz używania karty wyłącznie zgodnie z przeznaczeniem określonym w ww. regulaminach,
- przedpłacone karty przedpłacone będą uprawniały za jej pośrednictwem do zakupu wyłącznie do placówek gastronomicznych oraz wybranych punktów handlowych oferujących gotowe posiłki i przetworzone produkty spożywcze przeznaczone do bezpośredniego spożycia,
- dystrybutor kart przedpłaconych posiada mechanizm kontroli oparty na obowiązku przysyłania paragonów przez użytkowników, pozwalający na weryfikowaniu czy zakupy zostały dokonane zgodnie z przeznaczeniem kart oraz możliwość wygenerowania miesięcznego zestawienia historii transakcji dokonanej za jej pośrednictwem.

Pracownik zobowiązuje się między innymi do:

- wykorzystywania środków finansowych dostępnych w postaci karty przedpłaconej wyłącznie na zakup posiłków i przetworzonych produktów gotowych do spożycia w placówkach gastronomicznych lub handlowych do wysokości nieprzekraczającej 450 zł miesięcznie,
- przestrzeganie regulaminu użytkowania karty przypisanej indywidualnie każdemu pracownikowi poprzez rozliczanie każdej płatności dokonanej za jej pośrednictwem,
- pracownikowi nie będzie mógł nabyć innych towarów spożywczych nieprzetworzonych, przemysłowych, chemicznych oraz alkoholi i wyrobów tytoniowych,

- pracownik nie będzie miał możliwości wypłaty z karty, za niewykorzystane środki nie służy ekwiwalent.

Ponadto, regulamin użytkowania kart posiłkowych przez pracowników wyraźnie definiuje ograniczenia narzucone przez Przedsiębiorcę w zakresie rodzaju produktów, do których zakupu pracownik jest uprawniony, bowiem karta uprawnia wyłącznie do nabycia w placówkach gastronomicznych oraz sklepach spożywczych posiłków rozumianych, jako gotowe posiłki lub przetworzone produkty nadające się bezpośrednio do spożycia. Jednocześnie Przedsiębiorca podkreśla, że wprowadzony regulamin przyczyni się do zgodnego z prawem korzystania z tych kart i wydatkowania środków przekazywanych przez pracodawcę.

Przedsiębiorca w przedmiotowej sprawie opisał szereg narzędzi, które mają zabezpieczyć prawidłowe (zgodne z prawem) wydatkowanie środków na posiłki, a tym samym zrealizowanie normy przepisu § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Mając na uwadze powyższe, stanowisko Przedsiębiorcy zawarte we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej w sprawie dotyczącej nieuwzględnienia w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wartości karty przedpłaconej finansowanej przez pracodawcę na zakup przez pracownika posiłku do kwoty nieprzekraczającej 450 zł miesięcznie – Zakład uznał za prawidłowe.

POUCZENIE

Decyzja dotyczy zdarzenia przyszłego przedstawionego przez Przedsiębiorcę i stanu prawnego obowiązującego w dacie wydania decyzji.

Wydana decyzja wiąże Zakład wyłącznie w sprawie Przedsiębiorcy, na którego wniosek została wydana. Stosownie do art. 35 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców niniejsza decyzja nie jest wiążąca dla Przedsiębiorcy, natomiast jest wiążąca dla Zakładu, do czasu jej zmiany lub uchylecia.

Od niniejszej decyzji przysługuje, zgodnie z art. 83 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 34 ust. 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców, odwołanie do Sądu Okręgowego w Krakowie. Odwołanie wnosi się na piśmie za pośrednictwem jednostki organizacyjnej Zakładu, która wydała decyzję lub do protokołu sporządzonego przez tę jednostkę, w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji.

Z upoważnienia
Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
główny specjalista