

Oddział w Gdańsku

Gdańsk 25 września 2025 r.

DI/100000/43/886/2025

Dane identyfikacyjne:

NIP: 5252859813

**Decyzja nr 494**

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 ze zm.), w związku z art. 83 d ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r., poz.350 ze zm.), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku uznaje za prawidłowe stanowisko zawarte we wniosku przedsiębiorcy [REDAKTED] z dnia 1 września 2025r. doręczonym dnia 10 września 2025r. dotyczące nieuwzględnienia w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych pracowników wartości benefitów w postaci kart przedpłaconych z przeznaczeniem na zakup gotowych posiłków do kwoty nieprzekraczającej 450 zł miesięcznie.

Uzasadnienie

W dniu 10 września 2025r. do Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wpłynął wniosek przedsiębiorcy [REDAKTED] o wydanie interpretacji indywidualnej w trybie art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców.

Wnioskodawca wskazuje, 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 Wnioskodawca 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. Wnioskodawca 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 Wnioskodawcy kontrolę tego czy środki zostały wykorzystane zgodnie z przeznaczeniem, dlatego też Pracownik będzie miał możliwość kumulacji środków, gdyż aplikacja będzie wykrywała każdy pojedynczy produkt czy stanowi produkt dozwolony czy produkt niedozwolony. Wnioskodawca będzie otrzymywał informację od dostawcy kart lunchowych (posiadającego aplikację do weryfikacji każdej płatności) - czy w danym miesiącu znajdował się produkt niedozwolony, który należy osładować przez Wnioskodawcę.]

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 Wnioskodawca 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 oraz przetworzonych produktów gotowych do spożycia. 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 możliwość nabycia alkoholu, wyrobów tytoniowych czy paliwa.

Doprecyzowanie rozumienia pojęcia „produktów przetworzonych gotowych do spożycia”: Przez produkty przetworzone gotowe do spożycia Wnioskodawca rozumie produkty spożywcze, które przeszły procesy technologiczne zmieniające ich naturalny skład lub właściwości (np. gotowanie, smażenie, pieczenie, pasteryzację, konserwowanie, suszenie, dodanie przypraw lub substancji dodatkowych), a które nie wymagają dalszej obróbki przed spożyciem.

Do tej kategorii należą m.in.:

- dania gotowe dostępne w placówkach gastronomicznych lub handlowych,
- konserwy, produkty w słoikach, zupy instant, produkty garmażeryjne, wędliny,
- produkty nabiałowe (np. sery topione, jogurty, inne produkty mleczne w opakowaniach),
- pieczywo, batoniki, gotowe desery,
- orzechy, warzywa, owoce.

Produkty te służą zaspokojeniu głodu i dostarczeniu energii, często pełniąc funkcję kompletnego posiłku w kontekście żywienia pracowników. Ich charakter i przeznaczenie pozostaje w zgodzie z celem wprowadzanego świadczenia, tj. wsparcia żywieniowego w miejscu pracy.

Zdaniem Wnioskodawcy 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.

Wnioskodawca 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 Wnioskodawcy, 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 Wnioskodawca 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.

Mając na uwadze treść wniosku, jak również obowiązujące w tym przedmiocie przepisy prawa Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku zważył co następuje.

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 zdrowotne, w jego indywidualnej sprawie (interpretacja indywidualna). Natomiast w myśl art. 83d ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład wydaje interpretacje indywidualne, o których mowa w art. 34 ustawy z dnia 6 marca 2018r. 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.

Zgodnie z treścią art. 18 ust. 1 i 2 oraz art.20 ust.1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne 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 (t.j. 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.

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.

Od 1 września 2023 r. zmianie uległ § 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 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe obejmuje swym zakresem wartość przekazanych pracownikom kart przedpłaconych. Wartość kart może korzystać z wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne 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 społeczne 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.

Konkludując, skorzystać z wyłączenia, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie mogą bony, kupony, talony czy karty przedpłacone, które są przeznaczane 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, banków itp.) 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 przestanków do zastosowania § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia składkowego. 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 myśl art. 18 ust. 1 w związku z art 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Wnioskodawca wskazał, że pracownicy będą zobowiązani do rozliczania każdej płatności dokonanej kartą przedpłaconą fotografując paragon i wgrywając zdjęcie do aplikacji, która umożliwiać będzie wnioskodawcy kontrolę tego czy środki zostały wykorzystane zgodnie z przeznaczeniem.

Z powyższego wynika, że wnioskodawca będzie zobowiązywał wszystkich pracowników do ewidencjonowania paragonów za dokonane za pomocą karty przedpłaconej zakupy celem weryfikacji prawidłowości korzystania z kart przez pracodawcę. Same karty będą

uprawniali pracownika do zakupu wyłącznie posiłków i przetworzonych produktów gotowych do spożycia w placówkach gastronomicznych lub handlowych do wysokości 450 zł miesięcznie bez prawa do ekwiwalentu.

Biorąc pod uwagę powyższe można stwierdzić, że przesłanki zwolnienia przewidziane w §2 ust.1 pkt 11 rozporządzenia zostaną spełnione, co oznacza, że stanowisko wnioskodawcy należy uznać za prawidłowe.

Jednocześnie z art.81 ust.1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2024r., poz. 146 ze 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.

Powyższe ma również zastosowanie w odniesieniu do składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Wynika to z brzmienia art. 259 ustawy z dnia 20 marca 2025r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (t.j. Dz.U. z 2025r., poz.620 ze zm.) oraz art.29 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. z 2025r., poz.433 ze zm.).

Mając na uwadze powyższe orzeczono, jak w sentencji.

Pouczenie

Decyzja dotyczy zdarzenia przyszłego przedstawionego przez wnioskodawcę i stanu prawnego obowiązującego w dacie jej wydania. Wydana decyzja wiąże Zakład Ubezpieczeń Społecznych 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 Ubezpieczeń Społecznych, 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 Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Okręgowego w Warszawie. Odwołanie wnosi się na piśmie za pośrednictwem jednostki organizacyjnej ZUS, która wydała decyzję lub do protokołu sporządzonego przez tę jednostkę, w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji.

Z CA DYREKTORA OD DZIAŁU

Andrzej Rosinski
(podpis i pieczęć osoby upoważnionej)