

Ekwiwalenty za świadczenia wynikające z przepisów bhp



Pracodawca ustalił w regulaminie pracy, że będzie wypłacał ekwiwalent pieniężny za środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze oraz pranie odzieży. Czy pracodawca może wypłacać ekwiwalent pieniężny za świadczenia wynikające z przepisów bhp, o których mowa wyżej? Czy muszą dokumentować poniesione wydatki za pranie odzieży roboczej fakturami lub rachunkami, aby uniknąć opodatkowania?

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi świadczenia wynikające z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy do których należą między innymi:

1. Środki ochrony indywidualnej

Zgodnie z art. 237(6) § 1 kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy (art. 237(9) § 1 k.p.).

Pracodawca musi samodzielnie wyposażać pracowników w środki ochrony indywidualnej. Nie może przenieść tego obowiązku na pracowników w zamian za stosowny ekwiwalent pieniężny. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zapewnienia pracownikom środków ochrony indywidualnej podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

2. Odzież i obuwie robocze

Zgodnie z art. 237(7) § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, jeżeli przy wykonywaniu pracy odzież własna pracownika mogłaby ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu bądź jest to konieczne ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bhp. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237(7) § 2 k.p.). Możliwość ta nie dotyczy stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi, promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi. Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny .

3. Pranie odzieży roboczej

Pracodawca jest zobowiązany do prania, konserwacji, naprawy, odpylania i odkażania stosowanych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego (art. 237(9) § 2 k.p.). Jeżeli pracodawca

nie może zapewnić prania odzieży roboczej, to może być ono wykonywane przez pracownika pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika (art. 237(9) § 3 k.p.). Wysokość tych kosztów jest ustalana we wzajemnym porozumieniu pracodawcy i pracownika. Pracownik może odmówić prania odzieży. W takim przypadku zorganizowanie prania spoczywa na pracodawcy.

Aby określić wysokość ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, pracownik nie musi dokumentować poniesionych wydatków fakturami lub rachunkami.

Potwierdził to dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji indywidualnej z 5 kwietnia 2013 r. (sygn. IPPB4/415-153/13-2/JK4), w której stwierdził, że: „(...) przepisy te nie wymagają, by pracodawca dokonywał zwrotu udokumentowanych wydatków ponoszonych przez pracowników. (...) Skoro zatem z przepisów kodeksu pracy wynika, że to pracodawca jest zobowiązany do prania, konserwacji, naprawy, odpylania i odkażania stosowanych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, to - w ocenie tut. organu - wysokość ekwiwalentu wypłacanego pracownikowi może być ustalona także w sposób inny niż tylko na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika. Wypłacany pracownikowi ekwiwalent ma stanowić rekompensatę poniesionych przez niego kosztów. Wysokość kosztów może być ustalana we wzajemnym porozumieniu pracodawcy i pracownika (...). Przepisy ustawy podatkowej nie stawiają szczególnych wymagań dla możliwości zwolnienia tego rodzaju ekwiwalentu z opodatkowania. Warunkiem zwolnienia jest wyłącznie to, by prawo do ekwiwalentu i zasady jego przyznawania wynikały z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy”.

Zasady przyznania ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego oraz pranie odzieży roboczej nie mogą dyskryminować pracownika ze względu na okres zatrudnienia w zakładzie.

W odpowiedzi na pytanie: Pracodawca może wypłacać ekwiwalent pieniężny za używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego oraz pranie odzieży roboczej, nie może natomiast wypłacać ekwiwalentu pieniężnego za środki ochrony indywidualnej. Nie musi Pan dokumentować poniesionych wydatków za pranie odzieży roboczej fakturami lub rachunkami.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2014.1502 j.t.).

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi