

## Odzież robocza do prania

19 paź, 15:49 

Pracodawca wypłaca osobom zatrudnionym na podstawie umowy cywilnoprawnej ekwiwalent za pranie odzieży roboczej. Czy takie świadczenie należne np. zleceniobiorcom będzie wolne od podatku dochodowego?

Otrzymane przez zleceniobiorcę świadczenie w postaci zwrotu kosztów prania odzieży roboczej kwalifikować należy jako przychód z działalności wykonywanej osobiście z art. 13 ust. 1 pkt 8 lit a) ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej jako: „ustawa o PODOF”), co zasadniczo wiąże się z obowiązkiem poboru zaliczki na podatek dochodowy przez płatnika (pracodawcę) stosownie do treści art. 41 ust. 1. Zgodnie jednak z art. 21 ust. 1 pkt 11 tej ustawy wolne od podatku dochodowego są świadczenia rzeczowe i ekwiwalenty za te świadczenia, przysługujące na podstawie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, jeżeli zasady ich przyznawania wynikają z odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw.

Stosowanie powyższej preferencji uzależnione zostało więc od spełnienia wymogów ustanowionych w przepisach BHP, w pierwszej kolejności należy więc dokonać ich analizy.

Zgodnie z art. 304 § 1 kodeksu pracy (dalej jako: „KP”), pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 KP, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

W art. 207 § 2 KP wymieniono jedynie przykładowo obowiązki pracodawcy z zakresu BHP, które zostały sformułowane w sposób generalny i abstrakcyjny, gdyż ich uszczegółowienie następuje w dalszych przepisach tej ustawy lub innych aktach wykonawczych. Obowiązek dostarczania pracownikom odzieży i obuwia roboczego wynika natomiast z art. 237<sup>7</sup> KP, gdzie w §1 wskazano, że pracodawca ma obowiązek nieodpłatnego zapewnienia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania określone w Polskich Normach:

1. jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
2. ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dalej ustawa przewiduje, że 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<sup>7</sup> §2 KP).

Z kolei przepis art. 237<sup>9</sup> § 2 KP, nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika (237<sup>9</sup> § 3 KP).

Analiza przedstawionych regulacji prowadzi do wniosku, że wskazane w nich obowiązki w zakresie BHP, dotyczące zapewnienia odzieży i obuwia roboczego oraz prania tej odzieży lub wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za pranie, stosuje się bez względu na podstawę prawną na jakiej nastąpiło zatrudnienie danej osoby („pracownika”). W efekcie powinny one znaleźć zastosowanie

odpowiednio do osób wykonujących pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne, jak np. umowa zlecenia. Zawężenia takiego nie statuuje także ustawa o PDOF, co też oznacza, że przy kalkulacji zaliczki na podatek dochodowy zleceniobiorcy, pracodawca nie będzie obowiązany uwzględniać kwoty wypłacanego ekwiwalentu za pranie.

Analogiczne stanowisko prezentują także organy podatkowe, tytułem przykładu Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji z dnia 31.08.2009 r., (sygn. IPPB2/415-414/09-2AS) stwierdził : *„Jeżeli więc ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej zostanie wypłacony pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy cywilnoprawnej (zleceniobiorcy) - na podstawie powyższych przepisów Kodeksu pracy, będzie korzystał ze zwolnienia od podatku dochodowego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 11 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. W tym przypadku nie ma znaczenia czy mamy do czynienia z wypłatą ekwiwalentu dla pracownika, z którym jest zawarta umowa o pracę, czy też wypłaca się świadczenie pieniężne pracownikowi, z którym podpisano umowę cywilnoprawną. Obowiązki pracodawcy związane z przepisami bhp wobec osób, których stosunek zatrudnienia powstał w wyniku zawarcia umów o charakterze cywilnoprawnym są takie same, jak wobec osób, które pozostają z nim w stosunku pracy”* (podobnie orzekł również Dyrektor Izby Skarbowej w Poznaniu w interpretacji z dnia 28.04.2008 r., sygn. ILPB1/415-77/08-2/TW).

Dorota  
Konsultant podatkowy ECDDP Sp. z o.o.

Gaweł,