

Od 1 listopada pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom napoje i posiłki

W okresie od 1 listopada do 31 marca, pracownikom wykonujących swoje obowiązki na otwartej przestrzeni pracodawcy mają obowiązek zapewnić gorące napoje i posiłki. Rozliczenie kosztów tych świadczeń ujęte zostanie w podatku dochodowym oraz składkach ZUS.

Wszyscy pracownicy mają przywilej otrzymywania od pracodawcy wody zdatnej do picia lub innych napojów. W warunkach szczególnie uciążliwych pracodawca zobowiązany jest zapewnić, poza wodą, inne napoje. Ilość, rodzaj i temperatura tych napojów powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy, również tych atmosferycznych oraz potrzeb energetycznych pracowników. Zgodnie z Kodeksem pracy, pracodawca w okresie jesienno-zimowym jest zobligowany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatne posiłki i napoje. Jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Jak wynika z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. nr 60, poz. 279), pracodawca ma obowiązek nieodpłatnie zapewnić pracownikom;

- posiłki w formie jednego dania gorącego,
- napoje, których rodzaj i temperatura koniecznie powinny być dostosowane do warunków atmosferycznych oraz warunków wykonywania pracy.

Posiłki profilaktyczne

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia posiłków profilaktycznych pracownikom, którzy wykonują wysiłek fizyczny powodujący znaczący wydatek energetyczny. Do ustalenia, czy pracownikom zatrudnionym na otwartej przestrzeni przysługują w okresie zimowym posiłki profilaktyczne, niezbędne jest dokonanie pomiaru wydatku energetycznego na ich stanowiskach pracy. Jeśli wynik pomiaru wykaże, że wydatek ten nie przekracza 1500 kcal dla mężczyzn i 1000 kcal dla kobiet, pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych.

Wydatek energetyczny a napoje

Właściciele firm muszą także zapewniać pracownikom gorące napoje profilaktyczne. Przysługują one pracującym na otwartej przestrzeni w każdym dniu pracy, kiedy temperatura wynosi poniżej 10°C i bez względu na porę roku. Napoje należą się także pracownikom zatrudnionym w warunkach mikroklimatu zimnego, charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza (WCI) powyżej 1000. Ponadto mają do nich prawo pracownicy zatrudnieni przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu

powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn oraz 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet.

Zasady wydawania

Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje oraz szczegółowe zasady ich wydawania, korzystania lub przyrządzania, ustala pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

W przypadku braku organizacji związkowej w zakładzie pracy, pracodawca ustala wykaz stanowisk, na których zatrudnionym pracownikom będą przysługiwać profilaktyczne napoje i posiłki. Aby odpowiednio wywiązywać się z niniejszego obowiązku, a brakuje warunków do przygotowania i spożywania posiłku na terenie zakładu pracy, wtedy należy wykupić pracownikom posiłki w punkcie gastronomicznym, zapewniając możliwość ich spożycia w trakcie pracy. Znacznie rzadziej stosowane w praktyce jest dostarczanie pracownikom produktów do samodzielnego przyrządzenia posiłku oraz zapewnienie warunków higieniczno-sanitarnych do ich przygotowywania oraz spożywania.

Posiłki powinny być wydawane w czasie regulaminowych przerw w pracy, w zasadzie po trzech czy czterech godzinach pracy. Takie posiłki powinny zawierać od 50% do 55% węglowodanów, około 30–35% tłuszczów oraz 15% białek, a suma ich wartości energetycznej powinna wynosić ok. 1000 kcal (4187 kJ). W przypadku napojów powinny one być dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej w ilości zaspokajającej ich potrzeby. Należy pamiętać, że zatrudniający nie może zwolnić się z obowiązku wydawania posiłków i napojów pracownikom, wypłacając w zamian ekwiwalenty pieniężne.

Rozliczenie kosztów

Koszty ponoszone przez pracodawców na zakup posiłków i napojów dla pracowników następują w wyniku wypełnienia obowiązków nałożonych przepisami prawa pracy. Zapewniając tym samym właściwe warunki pracy, wydatki te umożliwiają zaliczenie ich do kosztów podatkowych.

Sytuacja wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za posiłki i napoje lub zwrotu pracownikom kosztów poniesionych na ich zakup jeżeli wynika z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie powoduje powstania u pracowników przychodu. Zatem pracodawca nie pobiera zaliczki na podatek dochodowy oraz nie dokonuje naliczenia składek ZUS. Ponieważ, jak już przedstawiono powyżej, posiłki profilaktyczne i napoje dla pracowników mogą być nabywane w różny sposób, właśnie od sposobu nabycia będzie zależało, czy podatnikowi będzie przysługiwało prawo do odliczenia podatku naliczonego od tych zakupów. Tylko nabycie posiłków w formie cateringowej, w ramach

usług stołówekowych czy jako zakup artykułów spożywczych stanowi podstawę do odliczenia VAT. Wówczas podatnik może odliczyć VAT naliczony od kwoty podatku należnego.

źródło: Ewa Łukasik – ekspert INFOR PL, specjalista z zakresu prawa pracy



[Powrót na stronę główną](#)

[Powrót do listy aktualności](#)