

Należności wymuszone specyfiką firmy nie są nieodpłatnym świadczeniem

24 listopada 2014 | Ekspert księgowego

Pracodawca, który zwraca pracownikom mobilnym wydatki na noclegi podyktowane trybem pracy, nie musi pobierać od nich PIT.

Spór w sprawie dotyczył obowiązków spółki jako płatnika podatku dochodowego od osób fizycznych. Spółka akcyjna wyjaśniła, że w celu bezpośredniego dotarcia do klientów zatrudnia handlowców na podstawie umowy o pracę. Każdy z pracowników ma obowiązek wykonywania osobistych wyjazdów do kontrahentów, a także poszukiwania nowych potencjalnych klientów. Miejscem pracy określonym w umowie o pracę jest, w zależności od zasięgu działania danego handlowca, obszar jednego lub kilku województw. Spółka zauważyła, że niekiedy obszar pracy jest bardzo rozległy. Zdarza się również, że zakres zleconych przez nią zadań wymusza nocleg pracowników poza miejscem zamieszkania.

We wniosku o interpretację podatniczą podkreśliła też, że wydatki ponoszone przez pracowników mobilnych (noclegi w trasie, paliwo do samochodów służbowych, przejazdy płatnymi drogami, opłaty parkingowe) mają bezpośredni związek z wykonywaniem obowiązków służbowych i są niezbędne do wykonywania tych zadań. Wydatki te są zwracane handlowcom na podstawie odpowiednich dokumentów zgodnie ze ściśle określoną procedurą. Dokumenty te wystawiane są na spółkę jako nabywcę. Opisane wyjazdy nie mogą być uznane za podróż służbową w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Firma uważała, że w zakresie zwróconych wydatków nie jest płatnikiem PIT.

Fiskus nie podzielił stanowiska spółki w części dotyczącej zwrotu wydatków na noclegi w trasie. Jego zdaniem zwrot pracownikowi zwiększonych kosztów wykonywania pracy (niemający charakteru wynagrodzenia za pracę) jest dla niego dodatkowym świadczeniem otrzymywanym od pracodawcy. Świadczenia w postaci zapewnienia pracownikowi noclegu czy zwrotu kosztów za nocleg nie można utożsamiać z ustawowymi obowiązkami pracodawcy związanymi z porządkiem w zakładzie pracy.

W konsekwencji organ uznał, że wartość noclegu jest dla pracowników spółki nieodpłatnym świadczeniem jako przychód ze stosunku pracy i korzysta ze zwolnienia podatkowego tylko w granicach 500 zł limitu określonego w art. 21 ust. 1 pkt 19 ustawy o PIT.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Kielcach nie zaakceptował stanowiska niekorzystnego zarówno dla spółki, jak i jej pracowników. Oprócz gruntownej analizy przepisów ustawy o PIT i orzecznictwa sądów administracyjnych WSA odwołał się do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (K 7/13) dotyczącego nieodpłatnych świadczeń.

Zawarte w wyroku TK wytyczne doprowadziły sędziów do przekonania, że ponoszone przez pracowników mobilnych skarżącej spółki wydatki za noclegi mają bezpośredni związek z wykonywaniem przez nich obowiązków służbowych. Tym samym wydatki te są niezbędne do wykonywania zadań wynikających z charakteru pracy. W konsekwencji zwrot wydatków na noclegi nie powoduje u pracowników spółki przysporzenia majątkowego i nie może być traktowany jako przychód ze stosunku pracy w myśl art. 12 ust. 1 ustawy o PIT.

Jak podkreślił sąd, pracownik nie otrzymuje świadczenia w rozumieniu tego przepisu, bo skarżąca zwraca mu jedynie wydatki ponoszone w jej interesie i na jej rzecz. Firma nie występuje zatem w roli płatnika i nie ma obowiązku naliczania, pobierania i odprowadzania podatku dochodowego od osób fizycznych ani sporządzania stosownych informacji podatkowych.

Wyrok WSA w Kielcach z 23 października 2014 r. (I SA/Ke 463/14).

—oprac. Aleksandra Tarka

Przemysław Szabat, doradca podatkowy SSW Spaczyński, Szczepaniak i Wspólnicy

Kwestia opodatkowania nieodpłatnych świadczeń uzyskiwanych przez pracowników od lat jest źródłem nieustannych sporów pomiędzy podatnikami a organami podatkowymi.

Komentowany wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Kielcach zasługuje na aprobatę, gdyż jest zgodny z aktualną linią interpretacyjną wyznaczoną przez Trybunał Konstytucyjny (wyrok TK z 8 lipca 2014 r., K 7/13). W swoim orzeczeniu TK stwierdził, że aby można było rozpoznać przychód po stronie pracownika, powinny być spełnione łącznie następujące warunki:

Σ świadczenie powinno przynieść pracownikowi korzyść w postaci zwiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który pracownik poniósłby, gdyby świadczenie nie zostało wykonane i jednocześnie

Σ powinno być spełnione nie w interesie pracodawcy, lecz w interesie pracownika, za jego dobrowolną zgodą.

W konsekwencji pracownik może osiągnąć korzyść w dwóch przypadkach:

Σ wskutek zwiększenia swoich aktywów, np. otrzymania środków pieniężnych od pracodawcy, albo

Σ wskutek zaoszczędzenia wydatków, np. poniesienia wydatku przez pracodawcę w imieniu pracownika.

W komentowanej sprawie pracodawca wprowadził wydatek w imieniu pracownika, bo zwrócił mu koszty noclegu, jednak nie została spełniona druga przesłanka. Pracodawca poniósł bowiem wydatek w swoim interesie, a nie w interesie pracownika. Wydatek ten, jeżeli będzie wynikał z umowy o pracę oraz innych regulacji, nie tylko nie powinien być zaliczony do

przychodów pracownika, ale będzie także kosztem uzyskania przychodu pracodawcy, gdyż jest nierozdzielnie związany z działalnością gospodarczą firmy.

Należy zwrócić uwagę, że każdy przypadek zaliczenia nieodpłatnych świadczeń poniesionych przez pracodawcę do przychodu pracownika jest traktowany indywidualnie i pracodawca, aby zabezpieczyć swoją pozycję podatkową, powinien przeprowadzić pełną analizę zapisów umów gwarantujących pracownikom określone świadczenia.

Rzeczpospolita

© Wszystkie prawa zastrzeżone