

TOMASZ KRÓL

ZMIANY W OPODATKOWANIU NIEODPŁATNYCH ŚWIADCZEŃ DLA PRACOWNIKÓW

Stan prawny 20 kwietnia 2016

ISBN 978-83-7440-771-7



1. Kiedy należy opodatkować nieodpłatne świadczenia	
– najnowsza wykładnia organów podatkowych.	3

>> świadczenia na rzecz pracowników, przychód, opodatkowanie przychodu

1. Zmiany w opodatkowaniu nieodpłatnych świadczeń dla pracowników

W efekcie wyroków sądów administracyjnych i Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. K 7/13) organy podatkowe zmieniły sposób interpretowania przepisów o nieodpłatnych świadczeniach. Obecnie domagają się pobrania podatku dochodowego od bonusu pracowniczego przede wszystkim wtedy, gdy jego przyznania nie można uzasadnić potencjalną korzyścią dla pracodawcy (np. efektywniejszym wykonaniem zadania przez pracownika). Podatku nie należy pobierać, gdy wartości nieodpłatnego świadczenia nie można przypisać konkretnemu pracownikowi. Organy podatkowe odeszły bowiem od ryczałtowego rozliczania tego rodzaju świadczeń.

Zmiana praktyki organów podatkowych w zakresie uznawania bonusów pracowniczych za przychód wynika z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. K 7/13). Sędziowie TK wskazali kryteria, których spełnienie warunkuje zgodne z konstytucją pobranie podatku od nieodpłatnych świadczeń na rzecz pracowników. I tak zgodne z konstytucją jest pobranie podatku od nieodpłatnych świadczeń:



Pełną treść orzeczenia znajdziesz na www.inforfk.pl

- które zostały spełnione za zgodą pracownika (skorzystał z nich w pełni dobrowolnie) oraz
- które zostały spełnione w interesie pracownika (a nie w interesie pracodawcy) i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść, oraz
- gdy korzyść ta jest wymierna i przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Najczęściej spory z fiskusem dotyczą sytuacji, gdy bonus jest korzyścią jednocześnie dla pracownika i dla pracodawcy. W praktyce często wystarczy, aby pracodawca wykazał, że świadczenie nieodpłatne jest przez niego sfinansowane w interesie firmy, a więc w celu lepszego świadczenia przez pracownika pracy, aby fiskus już nie analizował, czy pracownik też odniósł korzyść. Ponieważ taka sytuacja budzi wątpliwości płatników, wielu z nich występuje o interpretacje indywidualne w sprawie bonusów pracowniczych. W ten sposób pracodawcy uzyskują ochronę przed kontrolą i nagłą zmianą w przyszłości obecnie korzystnego dla nich stanowiska organów podatkowych.

W powołanym wyroku Trybunał Konstytucyjny zwrócił też uwagę, że świadczenia w naturze i inne nieodpłatne świadczenia – w przeciwieństwie do pieniędzy i wartości pieniężnych – są traktowane jak przychód wyłącznie wtedy, gdy zostały otrzymane. Warunkiem opodatkowania jest realny charakter bonusów pracowniczych. Pensja jest opodatkowana nawet wtedy,