

Zwolnienia w zakresie świadczeń pracowniczych a bieżąca interpretacja przepisów PIT przez organy podatkowe

grudzień 2017

W skrócie

Grudzień i styczeń to intensywny czas przygotowań do sporządzenia informacji PIT-11 za dany rok. Niejednolite i dynamicznie zmieniające się podejście organów podatkowych może budzić wątpliwości jak rozliczyć świadczenia przekazywane pracownikowi, zwłaszcza w związku z jego oddelegowaniem bądź podróżą służbową. Dlatego już teraz warto zapoznać się z bieżącym podejściem organów podatkowych do opodatkowania podatkiem PIT świadczeń pracowniczych, tak aby móc jeszcze skorygować ewentualne nieścisłości i przygotować prawidłowe deklaracje.

Praca za granicą

Wykonanie zadania służbowego lub świadczenie pracy za granicą może odbywać się na podstawie przepisów dotyczących podróży służbowej lub w ramach tzw. oddelegowania. W zależności od tego, która z tych form świadczenia pracy ma miejsce, zakres uprawnień pracownika i obowiązków pracodawcy będzie się różnił.

Podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy pracownika. Przepisy polskiego prawa pracy nie odnoszą się natomiast do pojęcia **delegowania** lub **oddelegowania** pracownika.

Istotnym kryterium dla rozstrzygnięcia charakteru pracy jest to, czy zostało zmienione jej stałe miejsce wykonywania. Podróż służbowa polega bowiem na

wykonywaniu określonego zadania służbowego, przy niezmiennym miejscu świadczenia pracy, i powinna mieć charakter incydentalny. Oddelegowanie polega natomiast na czasowej zmianie miejsca wykonywania pracy poprzez wypowiedzenie dotychczasowych jej warunków.

Świadczenia pracownicze

W powyższych dwóch przypadkach, pokrycie przez pracodawcę dodatkowych świadczeń wynikających z pracy za granicą (takich jak koszt zakwaterowania czy dojazdu) może mieć odmienne konsekwencje w zakresie rozliczeń w podatku dochodowym od osób fizycznych („PIT”).

Implikacje PIT związane z należnościami bądź zwrotem kosztów jakie otrzymuje pracownik wysłany w podróż służbową są zasadniczo określone wprost w przepisach podatkowych. Natomiast płatnicy i podatnicy borykają

się często z ustaleniem prawidłowych skutków podatkowych związanych z omawianymi świadczeniami, jeżeli tylko są one zapewnione w trakcie oddelegowania bądź tzw. pracownikom mobilnym takim jak przedstawiciele handlowi.

W ostatnim czasie największe wątpliwości interpretacyjne budziły poniższe zagadnienia związane z oddelegowaniami, jak również inne świadczenia oferowane szerokiemu gronu pracowników:

- Opodatkowanie finansowanych przez pracodawcę świadczeń, przysługujących pracownikom delegowanym, takich jak zakwaterowanie, wyżywienie, kursy językowe pracownika i członków jego rodziny, bilety lotnicze, koszty przeprowadzki, uzyskania zezwoleń na pracę w kraju oddelegowania czy pokrycie

kosztów edukacji dzieci pracownika.

- Ustalenie sposobu opodatkowania korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych.
- Opodatkowanie wypłaty diet ponad limit.

Stanowisko organów podatkowych

Analiza wydawanych w ostatnim czasie interpretacji indywidualnych wskazuje, że organy podatkowe o ile jeszcze pod koniec 2015 roku były skłonne uznać większość świadczeń przyznawanych pracownikom oddelegowanym za niepodlegające opodatkowaniu, to już w 2016 roku wydały pozytywne interpretacje mniej bądź zmieniały z urzędu uprzednio wydane interpretacje. Obecnie utrzymuje się trend, zgodnie z którym większość świadczeń zapewnianych pracownikom poza formułą podróży służbowej stanowi przychód podlegający opodatkowaniu PIT.

Jednocześnie, organy podatkowe niejednokrotnie potwierdzają możliwość zastosowania specyficznych

zwolnień przedmiotowych określonych w ustawie o PIT.

Obowiązki płatnika

Pracodawca, działając jako płatnik, ma obowiązek obliczenia, pobrania od pracownika i odprowadzenia do urzędu skarbowego zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

W sytuacji niejednolitego i dynamicznie zmieniającego się podejścia organów podatkowych do świadczeń pracowniczych płatnik może ustalić, iż w danym okresie doszło do zaniżenia kwoty uiszczanych przez niego zaliczek. Sytuacja taka wymagać będzie podjęcia działań naprawczych, które uwzględniają zarówno odpowiedzialność pracodawcy jako płatnika zaliczek PIT, jak również podatnika za zobowiązania podatkowe. Szczególną praktyczną trudność nastroczać może kwestia korekty informacji PIT-11, w sytuacji kiedy zaniżona wartość zaliczki jest odprowadzona do organu w innym roku podatkowym, niż ten w którym powstał przychód dla pracownika. Organy podatkowe stoją obecnie na stanowisku, iż

w informacji PIT-11 oraz w jej korekcie mogą zostać uwzględnione tylko te zaliczki, które faktycznie zostały pobrane przez płatnika z dochodu pracownika w latach, za które informacja jest sporządzana. Zatem zaległa zaliczka, która jest uiszczona w latach późniejszych, nie może być zaraportowana w informacji PIT-11 czy też jej korekcie złożonej za minione lata.

Zagadnienia dotyczące prawidłowości sporządzenia bądź skorygowania dokumentacji płacowej komplikują się jeszcze bardziej, gdy pracodawca decyduje się sfinansować koszt zaległych zaliczek bądź składek na zabezpieczenie społeczne bądź gdy podejmie takie działania w stosunku do byłych pracowników.

Zapraszamy do udziału w naszym **webinarium** w środę 10 stycznia 2018 roku o godz.10:00, podczas którego szerzej opowiemy o świadczeniach pracowniczych i związanych z nimi obowiązkach płatnika.

Porozmawiajmy

Mariusz Ignatowicz

Partner

+48 502 18 4795

mariusz.ignatowicz@pl.pwc.com

Joanna Narkiewicz-Tarłowska

Dyrektor

+48 502 18 4764

joanna.narkiewicz-tarlowska@pl.pwc.com