

■ Jak rozliczać wypłacane pracownikom ekwiwalenty pieniężne – podatki dochodowe, prawo pracy, składki ZUS i ewidencja księgową

Choć zasadniczo to na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikowi odzieży roboczej czy narzędzi niezbędnych do wykonywania obowiązków służbowych, to nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracownik, w związku ze świadczoną pracą, wykorzystywał własną odzież czy własne narzędzia, a pracodawca wypłacał mu z tego tytułu ekwiwalent. Stosowny ekwiwalent pracodawca musi wypłacić także wówczas, gdy na pracowniku spoczywa obowiązek prania odzieży roboczej. Pracownik nie może jednak zarabiać na ekwiwalencie. Otrzymana kwota powinna mu jedynie rekompensować poniesione wydatki. Po spełnieniu m.in. tego warunku otrzymany przez pracownika ekwiwalent pieniężny może korzystać ze zwolnienia od podatku dochodowego oraz składek ZUS. Przedstawiamy zasady rozliczeń takiego ekwiwalentu.

I. Ekwiwalenty pieniężne na rzecz pracowników – moment ujęcia w kosztach podatkowych oraz sposób ujęcia w księgach rachunkowych

Przyznawane i wypłacane pracownikom ekwiwalenty pieniężne zazwyczaj znajdują swoją podstawę w istniejącym stosunku pracy, wobec czego są funkcjonalnie powiązane z działalnością gospodarczą, którą podatnik (pracodawca) prowadzi w celu osiągnięcia przychodów. Na podstawie art. 22 ust. 1 updog oraz art. 15 ust. 1 updog stanowią one zasadniczo koszty uzyskania przychodów.

Ekwiwalenty te, jako należności przysługujące pracownikom w związku z istniejącym stosunkiem pracy, są uwzględniane w kosztach podatkowych na tych samych zasadach co wynagrodzenia za pracę, co wyklucza np. rozliczanie ich proporcjonalnie do długości okresu, którego dotyczą. W rezultacie wymienione ekwiwalenty pracownicze stanowią koszty uzyskania przychodów:

- w miesiącu, za który są należne, pod warunkiem że zostały wypłacone lub postawione do dyspozycji pracownika w terminie wynikającym z przepisów prawa pracy, umowy lub innego stosunku prawnego łączącego strony (art. 22 ust. 6ba updog oraz art. 15 ust. 4g updog)
- lub – w przypadku uchybienia ww. terminowi – w miesiącu, w którym zostaną wypłacone lub postawione do dyspozycji pracownika (art. 23 ust. 1 pkt 55 updog oraz art. 16 ust. 1 pkt 57 updog).

Z kolei dla celów bilansowych ekwiwalenty te – zgodnie z zasadą memoriału określoną przez art. 6 ust. 1 uor – są zaliczane do kosztów miesiąca, którego dotyczą. Nie ma tu znaczenia moment wypłaty tych ekwiwalentów (czy postawienia ich do dyspozycji pracownika). Jeżeli zatem ekwiwalent za pranie dotyczy np. marca 2018 r., to – mimo że jego wypłata nastąpi np. 10 kwietnia 2018 r. – należy go ująć w księgach rachunkowych marca.