

# Zeszyty Księgowego ŚWIADCZENIA DLA PRACOWNIKÓW

|   |    |
|---|----|
| <b>Na koniec roku należy skorygować odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych</b> .....              | 1  |
| ZFŚS jako narzędzie polityki personalnej.....   | 1  |
| Inwentaryzacja.....   | 7  |
| Prezentacja w bilansie.....   | 8  |
| <b>Korzystne dla pracowników i przedsiębiorców zasady rozliczania bezpłatnego dowozu do firmy</b> .....     | 9  |
| Transport pracownika autem osobowym nie uprawnia do zwolnienia.....   | 11 |
| Zwrot kosztów przejazdu nie da korzyści w PIT.....  | 11 |
| Zakup biletów także nieopłacalny podatkowo.....   | 12 |
| Świadczenie usług transportowych za opłatą z 8% stawką VAT.....   | 13 |
| Firma nie naliczy VAT od dowozu, który leży w jej interesie.....  | 13 |
| Wydatki na dojazd to koszty działalności operacyjnej.....   | 15 |
| <b>Przychód pracownika korzystającego ze służbowego auta w celach prywatnych rozliczamy ryczałtem</b> ..... | 17 |
| Nieodpłatne świadczenie podstawą wymiaru składek.....   | 18 |
| Nakłady na eksploatacje aut ujmują się na kontach rodzajowych.....  | 19 |
| <b>Wydatki na kurs prawa jazdy dla pracownika można zaliczyć do kosztów</b> .....                           | 21 |
| Opłacenie kursu przez pracodawcę może być przychodem pracownika.....  | 22 |
| Wydatek nie powinien być poczyniony na cele osobiste pracownika.....  | 23 |
| Księgowanie wydatków zależy od tego, czy był to dla pracownika przychód.....                                | 24 |
| <b>Szczepienia przeciw grypie mogą korzystać ze zwolnienia podatkowego</b> .....                            | 26 |
| Przychody ze stosunku pracy.....  | 26 |
| Niektóre przychody pracownika są zwolnione z opodatkowania.....   | 27 |
| Zwolnienie z VAT.....   | 29 |
| <b>Przychód można obniżyć o wydatki związane z zakupem napojów dla pracowników</b> .....                    | 32 |
| Wydatki na napoje mogą być kosztem podatkowym.....  | 33 |
| U pracownika nie powstanie przychód podlegający opodatkowaniu.....  | 34 |
| <b>Posiłki regeneracyjne dla pracowników przedsiębiorca może zaliczyć do kosztów</b> .....                  | 37 |
| Pracownik ma prawo do ciepłych napojów oraz posiłków.....   | 37 |
| Świadczenia na rzecz pracowników związane z bhp wolne od PIT.....   | 38 |
| Zimowe wydatki pracodawcy wolno potrącać w kosztach.....  | 41 |
| Posiłek profilaktyczny nie jest świadczeniem podlegającym VAT.....  | 41 |
| <b>Udział pracownika w firmowej wigilii nie podlega opodatkowaniu</b> ... 45                                | 45 |
| Świadczenia mogą być finansowane z ZFŚS..54   |    |
| Finansowanie ze środków obrotowych jest bezpieczniejsze.....  | 46 |
| Pracodawca może zorganizować zabawę choinkową dla dzieci pracowników ...                                    | 48 |
| Księgowanie wydatków zależy od źródła finansowania.....   | 48 |
| <b>Bożonarodzeniowe wydatki mogą pomniejszyć przychód firmy</b> .....                                       | 50 |
| Prezent dla dziecka przychodem jego rodzica.....  | 51 |
| Świadczenia dla emerytów z wyższym limitem zwolnienia.....  | 52 |
| Bon towarowy mało opłacalny podatkowo.....  | 52 |
| Przepisy zakazują potrącania wydatków z ZFŚS.....   | 53 |
| Zakup paczek i bonów to również koszt pracownicy.....   | 53 |
| Świąteczny wystrój firmy to standard w biznesie.....  | 54 |
| Wysyłanie kartki pocztowej nie jest reprezentacją.....  | 54 |
| Nie wszystkie wydatki świąteczne wywołują skutki w VAT.....   | 55 |

Bądź na bieżąco – nasze publikacje znajdziesz na:

**FabrykaWiedzy.com**



## Katarzyna Brzozowska

redaktor prowadząca *Zeszytów Księgowego*

Zapraszam do kontaktu: [ZeszytyKsiegowego@wip.pl](mailto:ZeszytyKsiegowego@wip.pl)

## Świadczenia dla pracowników

**C**oraz więcej firm przyznaje pracownikom oprócz wynagrodzenia dodatkowe świadczenia. Ich zakres bywa odgórnie narzucany przez pracodawcę lub corocznie wybierany przez pracownika. Wachlarz możliwości jest bardzo szeroki. Warto jednak pamiętać, iż wybranie świadczeń, które mogą być finansowane z ZFŚS jest korzystne zarówno w sferze opodatkowania, jak i oskładkowania, wiąże się tylko niestety z określonym przez ustawodawcę limitem. Najczęściej proponowanym przez pracodawcę świadczeniem jest pakiet opieki medycznej oraz dofinansowanie wypoczynku, o którym więcej w *Zeszycie* poświęconym urlopom pracowników. Pracownikowi mogą być też przyznane świadczenia jednorazowe np. bony z okazji świąt lub szczepienia.

Zachęcam do lektury.

*Katarzyna Brzozowska*

### Zeszyty Księgowego

Kierownik Grupy Wydawniczej:

Ewa Marmurska-Karpińska

Wydawca: Katarzyna Bednarska

Redaktor: Katarzyna Brzozowska

Korekta: Zespól

Projekt graficzny publikacji: Piotr Fedorczyk

Skład i łamanie: IGAWA

Drukarnia: MDruk

ISBN 978-83-269-4609-7

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.,  
ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa  
Tel.: 22 518 29 29, faks: 22 617 60 10  
e-mail: [ZeszytyKsiegowego@wip.pl](mailto:ZeszytyKsiegowego@wip.pl)

KRS: 0000098264 Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Sąd Gospodarczy XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

Publikacja „Zeszyty Księgowego” chroniona jest prawem autorskim. Przedruk i sprzedaż materiałów, bez zgody wydawcy, są zabronione. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Publikacja „Zeszyty Księgowego” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wie-

dy i doświadczenia autorów oraz konsultantów. Zaproponowane w publikacji „Zeszyty Księgowego” porady i interpretacje nie mają charakteru porady prawnej. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „Zeszyty Księgowego” wskazówek i informacji itp. do konkretnych przypadków.

Centrum Obsługi Klienta:  
Tel: 22 518 29 29  
e-mail: [cok@wip.pl](mailto:cok@wip.pl)

## Na koniec roku należy skorygować odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

**Wartość odpisów ZFŚS powinna odpowiadać rzeczywistemu stanowi zatrudnienia pracowników w danym roku. Odpisy są dokonywane od początku roku kalendarzowego, a ich podstawę stanowi przeciętna planowana w danym roku kalendarzowym liczba osób zatrudnionych u pracodawcy. W związku z tym na koniec roku konieczna jest korekta tego stanu w stosunku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych.**

### ZFŚS jako narzędzie polityki personalnej

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest jednym z narzędzi polityki personalnej w firmie. Pracodawcy mają świadomość, iż przekazywanie pracownikom dodatkowych składników wynagrodzenia będzie się wiązać z dodatkowymi kosztami zatrudnienia w postaci tzw. składek ZUS. Takie dodatkowe elementy będą powodowały też zasadniczo konieczność obliczenia i pobrania zaliczek na podatek dochodowy oraz składek ZUS w części obciążającej pracownika. Ponadto pracodawca musi pamiętać o tym, że jego koszty także będą wyższe niż wartość świadczenia przekazywanego pracownikowi. Częściowo rozwiązaniem problemu może być sfinansowanie dodatkowych benefitów dla pracowników ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami ich opodatkowanie i oskładkowanie jest korzystniejsze zarówno z punktu widzenia pracownika, jak i pracodawcy. Niestety wiąże się z pewnymi obostrzeniami związanymi z zakresem przekazywanych świadczeń i tym największym ograniczeniem – wielkością budżetu, jaki może obejmować działalność socjalna w firmie.

Regulacje ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych dają obecnie dość szerokie możliwości związane z przekazywaniem świadczeń dla pracowników. Muszą się one mieścić w granicach tzw. działalności socjalnej, czyli usług świadczonych przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową z pracownikiem. Taka definicja wbrew pozorom jest bardzo szeroka. Pracodawca może ze środków funduszu finansować uczestnictwo pracownika i członków jego rodziny w różnych formach wypoczynku (wczasy, kolonie, obozy, wycieczki jedno- i kilkudniowe, turnusy rehabilitacyjne i rehabilitacyjno-lecznicze). Środki mogą być przeznaczane także na uprawianie sportów przez pracowników, np. wynajem siłowni, sal gimnastycznych, basenów, dofinansowanie zakupu sprzętu sportowego, wyjazdów sportowych. Pracodawca może przyznać środki z funduszu na szeroko rozumianą działalność kulturalną, i to nie tylko na zakup biletów do kina, teatru, kabaretu, opery i operetki, ale też wsparcie np. zespołu muzycznego czy kabaretowego. W ramach tych środków organizuje się imprezy, w trakcie których prezentowany jest program artystyczny, ale też realizowane są cele integracyjne. A przeznaczanie funduszu na paczki okazjonalne dla pracowników i ich dzieci to klasyka. Obecnie techniczne możliwości dają ogromne pole do popisu i inwencji w zakresie działalności kulturalno-oświatowej czy sportowo-

-rekreacyjnej. Dzięki systemowi kafeteryjnemu tak naprawdę każdy pracownik może otrzymać takie świadczenia, jakie są najbardziej jemu i jego najbliższymi potrzebne.

Przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS trzeba jednak pamiętać o bardzo ważnej zasadzie. Należy uwzględniać kryteria socjalne, sytuację materialną, rodzinną, czasem zdrowotną pracownika i jego rodziny. Najprostsza zasada „wszystkim po równo” oznacza, iż organa ZUS i organa skarbowe zakwestionują możliwość przyznania takich świadczeń ze środków funduszu i nie będzie możliwe skorzystanie z preferencji podatkowych (częściowe lub całkowite zwolnienie z podatku w zależności od rodzaju świadczenia oraz zwolnienie z obciążenia składkami ZUS). Tworząc reguły ZFŚS, a następnie dokonując podziału środków, należy przestrzegać regulacji prawnych i wystrzegać się populizmu.



### Wyliczenie odpisu na ZFŚS

Przy obliczaniu przeciętnej liczby zatrudnionych w danym roku kalendarzowym dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez 12. Wynika to z § 3 ust. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (Dz.U. nr 43, poz. 349).

Jeżeli z końcem roku okaże się, że faktyczna przeciętna liczba zatrudnionych uległa zmniejszeniu lub zwiększeniu w porównaniu z planowanym zatrudnieniem, pracodawca obowiązany jest do ponownego obliczenia wielkości odpisu na dany rok i wprowadzenia do ksiąg rachunkowych odpowiednich zapisów korygujących.

## Przykład



### Obliczenie przeciętnego zatrudnienia

Spółka Omega sp. z o.o. zatrudniała w poszczególnych miesiącach pracowników:

| Miesiąc | Liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty |
|---------|--|
| sty-15  | 33   |
| lut-15  | 30,2   |
| mar-15  | 32,5   |
| kwi-15  | 28,5   |
| maj-15  | 32,2   |
| cze-15  | 36   |
| lip-15  | 35,6   |

|        |       |
|--------|-------|
| sie-15 | 39,5  |
| wrz-15 | 39    |
| paź-15 | 35    |
| lis-15 | 33    |
| gru-15 | 29    |
| RAZEM  | 403,5 |

Zatem przeciętne zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty wynosi  $403,5/12 = 33,63$

Jeśli odpis na ZFŚS za 2015 rok uległ zwiększeniu, to należało pod datą 31 grudnia 2015 r. wprowadzić do ksiąg rachunkowych za 2015 rok uzupełniający odpis na ten fundusz:

- Wn „Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia”,
- Ma „Fundusze specjalne – ZFŚS”.

## Przykład



### Korekta odpisu na ZFŚS

Spółka ASO sp. z o.o. planowała w marcu przeciętne zatrudnienie w przeliczeniu na pełne etaty 85 osób. Dokonano więc w trakcie 2015 roku odpisów w wysokości  $85 \times 1.093,93 = 92.984,05$  zł

Na koniec grudnia okazało się, iż faktyczne przeciętne zatrudnienie wyniosło 87,2 osoby. Zatem konieczne będzie uzupełnienie odpisu o

$(87,2 - 85) \times 1093,93 = 2.406,65$  zł

Zostanie to zaksięgowane:

1. Ujęcie dodatkowego odpisu w zespole 4
  - Wn „Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia” 2.406,65 zł
  - Ma „Fundusze specjalne – ZFŚS” 2.406,65 zł
2. Ujęcie kosztu w zespole 5
  - Wn „Koszty zarządu” 2.406,65 zł
  - Ma „Rozliczenie kosztów” 2.406,65 zł

## Ważne



**W związku ze zwiększeniem odpisu na ZFŚS za 2015 rok należy też dokonać przelewu środków z bieżącego rachunku bankowego na wyodrębniony rachunek bankowy ZFŚS (w równowartości tego uzupełniającego odpisu). Jest to warunek zaliczenia tego dodatkowego odpisu do kosztów uzyskania przychodów.**

Jak podkreślił w interpretacji indywidualnej dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie z 25 września 2014 r., nr IPPB5/423-672/14-2/KS, kosztem uzyskania przychodów są odpisy i zwiększenia obciążające zgodnie z przepisami ustawy o ZFŚS koszty działalności pracodawcy, pod warunkiem że środki pieniężne stanowiące ich równowartość zostaną wpłacone na rachunek ZFŚS.

Organy skarbowe podkreślają jednak, iż aby móc zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu dodatkowy odpis na ZFŚS, jego wydatkowanie przez spółkę powinno być zgodne z art. 8 ustawy o ZFŚS oraz wewnętrznym regulaminem obowiązującym w spółce.

Zazwyczaj dodatkowy przelew środków pieniężnych dokonywany jest już w następnym roku obrotowym. Wówczas należy pamiętać, że do celów podatku dochodowego odpis na ZFŚS, któremu nie towarzyszyło przekazanie środków pieniężnych, nie będzie mógł być uwzględniony w kosztach podatkowych. Jak bowiem stanowi art. 23 ust. 1 pkt 7 ppkt b ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: ustawa o PIT) i art. 16 ust. 1 pkt 9 ppkt b ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (dalej: ustawa o CIT), nie uważa się za koszty uzyskania przychodów odpisów i wpłat na różnego rodzaju fundusze tworzone przez podatnika. Kosztem uzyskania przychodów są jednak odpisy i zwiększenia, które w rozumieniu przepisów ustawy o ZFŚS obciążają koszty działalności pracodawcy, jeżeli środki te zostały wpłacone na rachunek funduszu.

Odpisy na ZFŚS, którym nie towarzyszy przelew środków, należy ująć w ewidencji analitycznej na koncie kosztów niestanowiących kosztów uzyskania przychodów (NKUP):

- Wn „Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia – NKUP”
- Ma „Fundusze specjalne – ZFŚS”

Po dokonaniu przelewu środków pieniężnych w 2016 roku zakład pracy będzie mógł zaliczyć do kosztów podatkowych tego roku tę część odpisu, która w ubiegłym roku nie stanowiła kosztów podatkowych. Nie będzie jednak temu towarzyszył zapis w księgach rachunkowych na kontach przeznaczonych do ewidencji kosztów.

## Przykład



### **Zwiększenie odpisu na ZFŚS**

W październiku 2015 roku pracodawca zwiększył zatrudnienie w firmie. Wzrost zatrudnienia spowodował konieczność zwiększenia odpisu na ZFŚS. Przekazanie dodatkowych środków pieniężnych na wyodrębniony rachunek funduszu w grudniu 2015 roku pozwolił pracodawcy ująć kwotę zwiększenia odpisu w kosztach uzyskania przychodów tego roku podatkowego.

Zdarzyć się też może, iż rzeczywista liczba zatrudnionych ustalona na koniec 2015 roku jest niższa, niż ta planowana w lutym i marcu. Administrator ZFŚS ma prawo wtedy zmniejszyć wartość funduszu i wycofać część środków pieniężnych, które wcześniej zostały przekazane na wyodrębniony rachunek bankowy. W sytuacji gdy roczny odpis na ZFŚS podlegał zmniejszeniu, w księgach rachunkowych należało dokonać następującego zapisu: