

Bony turystyczne w ewidencji księgowej

Przekazanie pracownikom bonów, które mogą przeznaczyć na zakup towarów lub usług, jest jedną z często stosowanych metod motywowania. Zakup bonów można sfinansować dwoma metodami: poprzez Zakładowy Fundusz Socjalny lub ze środków obrotowych pracodawcy.

W przypadku zakupu bonów:

- **ze środków obrotowych pracodawcy** - ich wartość obciąża koszty działalności operacyjnej i podlega ujęciu na koncie 40 „Koszty według rodzajów” (w analityce: Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia) lub na odpowiednim koncie zespołu 5 - w zależności od sposobu prowadzenia przez jednostkę ewidencji kosztów,
- **ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych** - wartość bonów obciąża konto funduszu i podlega ujęciu na koncie 85 „Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych”. Przypominamy, że pracodawca może przeznaczyć środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na finansowanie zakupu bonów dla pracowników pod warunkiem, że wysokość świadczeń (wartość przekazanych bonów) zależy od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Wymaga tego art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.). Bony są wówczas formą pomocy udzielonej pracownikowi w ramach działalności socjalnej pracodawcy finansowanej ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zakup bonów turystycznych

Bony nie są towarem w rozumieniu ustawy o VAT i ich wydanie (otrzymanie) nie podlega opodatkowaniu podatkiem od towarów i usług. Bon jest rodzajem dokumentu upoważniającego do zakupu towaru i nie mieści się w definicji towaru w rozumieniu art. 2 pkt. 6 ustawy o VAT. Przedsiębiorstwo sprzedające pracodawcy bony, które on rozda swoim pracownikom, nie sprzedaje towarów, a jedynie prawo do ich nabycia. Samo uprawnienie do nabycia konkretnego towaru lub usługi nie podlega ustawie o VAT i jako takie, nie jest opodatkowane VAT. W związku, z tym czynność wydania (sprzedaży bonów), mimo otrzymania zapłaty ceny za ich zbycie (wydanie), nie jest opodatkowana VAT. Otrzymanie ceny z tytułu wydanego bonu nie może być również utożsamiane z przedpłatą ceny na towary, ponieważ nie istnieje bezpośredni związek między zapłatą ceny a wydaniem towaru.

Tak też uznała Izba Skarbowa w Rzeszowie, w decyzji z 24 stycznia 2008 r., nr IS.II/2-443/199/07:

„(...) bon towarowy jest wyłącznie dowodem uprawniającym do otrzymania w oznaczonym terminie pewnych towarów, sumy pieniędzy lub usług (Słownik Języka Polskiego - www.sjp.pwn.pl). Zastępuje on zatem środki pieniężne, za które zwyczajowo nabywa się towary. Otrzymanie bonu towarowego nie powoduje, iż po stronie podatnika następuje jakiegokolwiek przysporzenie. W momencie dokonywania zakupów w określonej wysokości gwarantującej otrzymanie bonu, podatnik zobowiązany jest bowiem do zapłaty całej kwoty za nabywany towar. Bon towarowy może być natomiast wykorzystany przez podatnika w przyszłości. (...)”

WAŻNE

Dokumentem potwierdzającym zakup bonów jest nota księgowa, na której nie wyszczególnia się kwoty podatku, co automatycznie wyklucza możliwość odliczenia VAT przy zakupie. Tym samym, przekazanie bonów pracownikom pozostaje poza zakresem ustawy o VAT.

Dopiero realizacja bonu, czyli fizyczne nabycie towaru przez klienta, regulującą zapłatę poprzez wręczenie bonu, jest czynnością podlegającą opodatkowaniu podatkiem VAT. Wydanie towarów lub realizacja usług za bony podlega opodatkowaniu VAT na zasadach ogólnych według stawek właściwych dla danego rodzaju działalności.

Sprzedawca powinien zaewidencjonować tę sprzedaż w kasie rejestrującej, tak jak każdą sprzedaż za gotówkę i wręczyć paragon z kasy fiskalnej nabywcy towaru. Obowiązek podatkowy w podatku VAT w przypadku sprzedaży za bony powstaje w momencie wydania towaru lub wykonania usługi, a nie w momencie dokonania zapłaty przez firmę nabywającą talony ich równowartości - i to niezależnie od faktycznego momentu uregulowania należności za bony przez pracodawcę, który je nabył.

Bony w aspekcie podatku dochodowego od osób fizycznych

Niezależnie od tego, czy bony przekazane pracownikowi sfinansowano ze środków ZFŚS, czy też obciążły one koszty działalności operacyjnej, z punktu widzenia pracownika podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Dlatego też wartość bonów należy doliczyć do pozostałych przychodów pracownika, podwyższając podstawę opodatkowania w miesiącu, w którym zostały wydane i pobrać zaliczkę na podatek dochodowy w odpowiedniej wysokości.

Bony dla pracowników, a składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne

Przychód (w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne. Wynika to z przepisów art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2007 r. nr 11, poz. 74 ze zm.) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r. nr 164, poz. 1027 ze zm.). Podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie stanowią - zgodnie z § 2 ust. 1 pkt. 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. nr 161, poz. 1106 ze zm.) - świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W związku z powyższym, świadczenia przekazane pracownikom w postaci bonów:

- finansowane ze środków obrotowych pracodawcy - podlegają składkom ZUS,
- finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych - są zwolnione ze składek ZUS.