

Złotoryja, 10 lutego 2009 r.

PODATKOWE ASPEKTY INTEGRACJI ZAŁOGI

Od lat przedmiotem licznych sporów podatników z organami podatkowymi jest zaliczalność do kosztów uzyskania przychodów wydatków na organizację tzw. imprez integracyjnych. Przez długi czas organy i sądy eliminowały takie pozycje z listy obniżających przychody. Sytuacja uległa zmianie od 2007 roku, kiedy to definicja kosztów uzyskania przychodów zyskała nowe brzmienie. Aktualnie zarówno z art. 15 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, jak i art. 22 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych wynika, że kosztami takimi są wydatki poniesione w celu osiągnięcia przychodów albo na zachowanie lub zabezpieczenie źródła przychodów. Zwiększenie pojemności definicyjnej przyczyniło się do ukształtowania w miarę jednolitej linii orzeczniczej.

Obecnie dominuje pogląd, że nauka ekonomii, logika i tzw. doświadczenie życiowe wykazują związek pomiędzy integracją pracowników przedsiębiorstwa (albo szerzej: organizacji) i osiąganymi przez nie wynikami. Problem tkwi w tym, że nie jest to związek bezpośredni a jego charakter jest raczej nienamacalny i trudny a nawet niemożliwy do matematycznego obliczenia. Stąd też wydatki integracyjne z pewnością zakwalifikować należy do podgrupy pośrednich. Nie jest ona wąska, albowiem mieszczą się w niej m.in. wszystkie inne wydatki „pracownicze”, jak choćby na wypłatę wynagrodzeń i pochodne. Przyjmuje się, że stanowią formę pozapłacowej motywacji do pracy. Integracja załogi sprzyja wzajemnemu poznaniu się, zacieśnieniu więzi, zidentyfikowaniu potrzeb, zalet i wad. Nawet to ostatnie może okazać się ważne przy prawidłowym wykonywaniu pracy (ustrzeżenie przed pomyłką, rozdział zadań adekwatny do predyspozycji osobowościowych). Chodzi o integrację na dwóch płaszczyznach: pracownik-pracownik oraz pracownik-pracodawca. Rzeczywistość w wielu obszarach wymusiła specjalizację, która stanowi zagrożenie dla wspólnoty interesów i kooperacji. A nie ulega wątpliwości, że nawet najlepiej funkcjonujące trybiki nie wystarczą do prawidłowej pracy maszyny, jeśli nie będą ze sobą właściwie połączone. Współczesna podatkowa koncepcja integracji zasadza się na jej przełożeniu na przychody przedsiębiorstwa (przez polepszenie komunikacji i wydajności). Dlatego też, co do zasady, istnieje przyzwolenie na zaliczenie wydatków o charakterze integracyjnym do kosztów uzyskania przychodów.

Imprezy z udziałem załogi mogą mieć charakter okolicznościowy (np. jubileusz organizacji, święto branżowe) albo, bez żadnych zawoalowań i „okazji”, po prostu mogą się nazywać integracyjnymi. Pracodawca może wręcz polecić udział w takim przedsięwzięciu (np. grzybobranium). Związane z nim wydatki (np. wynajem sali, transport, oprawa artystyczna, zakup nagród dla zwycięzców konkursów) nie mieszczą się w pojęciu działalności socjalnej (wówczas bowiem nie stanowiłyby kosztów), gdyż nie są uzależnione od indywidualnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej danego pracownika, jak tego wymaga ustawa o funduszu świadczeń socjalnych.

Istnieją jednak pewne uwarunkowania i ograniczenia. Przede wszystkim pod płaszczykiem integracji nie może być ukryta zwykła rekreacja, pozbawiona elementów „łączących”. Podobnie nie wolno chować tam reprezentacji. Z punktu widzenia podmiotowego, działania integracyjne muszą być nakierowane wyłącznie na pracowników. Nie wchodzi w rachubę ani członkowie ich rodzin, ani kontrahenci ani inni goście. Jeżeli w imprezie brałyby udział również takie osoby, wówczas do kosztów uzyskania przychodów można zaliczyć tylko tę ich część, która przypada na pracowników.

Każdy przypadek integrowania personelu podlega indywidualnej ocenie prawnopodatkowej. W tym celu **niezbędna jest odpowiednia dokumentacja**. Musi z niej niezbitnie wynikać integracyjny charakter i cel. Przykładowo może to być szczegółowy plan imprezy ze wskazaniem zastosowanych metod integracyjnych, lista obecności, umowa z firmą organizującą itp.

W aspekcie VAT, przekazane nieodpłatnie, w ramach imprezy, towary i usługi nie muszą być opodatkowane. Wynika to z rozumowania, że przekazanie takie w głównej mierze służy (finalnie) sprzedaży realizowanej przez przedsiębiorstwo (poprzez fakt zwiększenia efektywności pracowników) a tylko pobocznie jest świadczeniem na rzecz pracownika. Polskie sądy, za ETS, zgadzają się z tą koncepcją.