

№36/17.01.2019г.

ЗКПО- §1, т.34 от ДР

ЗКПО- чл.208, във връзка с чл.204, ал.1, т.2, б. “а“

ЗДДФЛ- чл. 24, ал. 2, т. 1, буква „е“

ЗДДФЛ- чл. 24, ал. 2, т. 9

Относно: прилагане на ЗКПО и ЗДДФЛ при предоставяне на ваучери за храна и медицинска застраховка на наетите лица.

В писмено запитване, заведено в регистъра на Дирекция Обжалване и данъчно осигурителна практика с вх. №..... посочвате, че в представляваното от Вас дружество има намерение да сключи медицинска застраховка, осигуряваща застрахователна защита на служителите при необходимост от: извънболнична медицинска помощ, в т.ч. проследяване на бременност; болнична медицинска помощ, вкл. раждане; възстановяване на разходи за здравни стоки; организирана профилактика. Застраховката и предоставяните с нея медицински услуги ще бъдат достъпни на територията на Република България за всички работници и служители, включително за лицата наети по договор за управление и контрол.

Посочвате също, че към настоящия момент дружеството предоставя ваучери по Наредба №11/21.12.2005г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, включително на лицата наети по договор за управление и контрол, в размер на 60 лева месечно.

Поставяте няколко въпроса:

1. Ще се считат ли за социални разходи, предоставени в натура по смисъла на §1, т.34 от Допълнителните разпоредби на ЗКПО, разходи за сключване на медицинска застраховка за всички работници и служители, включително за лицата наети по договор за управление и контрол?
2. Ако размерът на месечната вноска за всяко наето лице е до 60 лв. месечно, може ли да се ползва данъчно облекчение по чл.208 от ЗКПО, във връзка с чл.204, ал.1, т.2, б. “а“ от същия закон?
3. Върху изплатените средства за предоставени ваучери за храна на всички работници и служители, при условията на чл.204 от ЗКПО и медицинска застраховка, дължи ли се данък върху доходите при условие, че сборът на ваучер и застраховка превишава сумата от 60 лева месечно на едно лице?

Предвид изложената фактическа обстановка и съобразявайки относимата нормативна уредба по поставените въпроси, изразявам следното становище:

По първи и втори въпрос:

От определението за „социални разходи, предоставени в натура“, дадено в т. 34 на §1 от *Допълнителните разпоредби на Закона за корпоративното подоходно облагане (ДР на ЗКПО)*, се извеждат критериите, които трябва да са изпълнени едновременно, за да могат определени социални придобивки да се третира по реда на чл. 204, ал. 1, т. 2 от ЗКПО.

Според разпоредбата на §1, т. 34 от ДР на ЗКПО „социални разходи, предоставени в натура“ са отчетените като разходи социални придобивки по чл. 294 от *Кодекса за труда (КТ)* и предоставени по реда и начина, определени от чл. 293 от КТ или от ръководството на предприятието. Социалните придобивки трябва да са достъпни за всички работници и служители и за лицата, наети по договор за управление и контрол (наети лица). Не е налице предоставяне на социални разходи в натура, когато между работодателя или възложителя и наетите лица са налице парични взаимоотношения под каквато и да е форма по отношение на получените социални придобивки.

От цитираното определение следва да се разграничат две хипотези. Първата е свързана с това дали са налице социални разходи, а втората – ако са налице, дали са предоставени в натура.

Едно от изискванията, за да са налице социални разходи, е социалните придобивки да са достъпни за всички наети лица. За да се счита за достъпна дадена социална придобивка, тя трябва да е на разположение на всички наети лица, т.е. да може да се ползва по право от всички тях.

Друго условие, за да бъде определен даден разход като социален, е социалните придобивки да бъдат предоставени по реда на чл. 293 от КТ или по ред и начин, определени от ръководството на предприятието. От тази формулировка става ясно, че за целите на ЗКПО са налице две равнопоставени възможности за предоставяне на социални придобивки.

При условие че разходите могат да бъдат определени като социални по смисъла на §1, т. 34 от ДР на ЗКПО, то обстоятелството дали са предоставени в натура или не, е определящо за тяхното данъчно третиране. Възможни са следните варианти:

- когато са предоставени в натура, подлежат на облагане с данък върху разходите съгласно чл. 204, ал. 1, т. 2 от ЗКПО;

- когато не са предоставени в натура, спрямо тях се прилага разпоредбата на чл. 205 от ЗКПО, която предвижда, че социалните разходи, които не са предоставени в натура, представляващи доход на физическо лице, се облагат при условията и по реда на **Закона за данъците върху доходите на физическите лица (ЗДДФЛ)**.

Тук следва да се посочи, че съгласно третото изречение на §1, т. 34 от ДР на ЗКПО не е налице предоставяне на социални разходи в натура, когато между работодателя или възложителя и наетите лица са налице парични взаимоотношения под каквато и да е форма по отношение на получените социални придобивки.

Следва да се има предвид, че съгласно чл. 204, ал. 1, т. 2, буква „а“ от ЗКПО разходите за вноски (премии) за допълнително доброволно осигуряване, за доброволно здравно осигуряване и за застраховки „Живот“ изрично са определени като социални разходи, предоставени в натура.

Разпоредбата на чл. 208 във връзка с чл. 204, т. 2, буква „а“ от ЗКПО, предвижда освобождаване от облагане с данък върху социалните разходи на разходите на работодателите в размер до 60 лв. месечно за вноски (премии) за допълнително доброволно осигуряване, за доброволно здравно осигуряване и за застраховки „Живот“.

Съгласно § 1, т. 54 от ДР на ЗКПО „доброволно здравно осигуряване“ е това по смисъла на §1, т. 13 от ДР на ЗДДФЛ, където е посочено, че това е осигуряването по глава трета от **Закона за здравното осигуряване (ЗЗО)**, както и дейността по доброволно здравно застраховане, осъществявана съгласно законодателството на държава - членка на Европейския съюз, или на друга държава - страна по **Споразумението за Европейското икономическо пространство**, от институция, която извършва дейност по доброволно (допълнително) здравно застраховане.

Видно от разпоредбата на чл. 82, ал. 1 от ЗЗО (тази разпоредба се намира в глава трета от ЗЗО) доброволното здравно осигуряване се извършва въз основа на договор за медицинска застраховка по смисъла на глава четиридесета, раздел IV от **Кодекса за застраховането (КЗ)**. Не са доброволно здравно осигуряване договорите за медицинска застраховка, сключени по повод на пътувания извън територията на Република България. Не се смята за доброволно здравно осигуряване и дейността на изпълнители на медицинска помощ по договори с физически и юридически лица за извършване на медицински услуги, когато те са с определен вид, обем и цени. (чл. 82, ал. 2 и 3 от ЗЗО). Договорите се сключват между застрахователите и застрахованите лица. Съгласно чл. 83, ал. 1 от ЗЗО дейност по доброволно здравно осигуряване може

да осъществяват застрахователните акционерни дружества, лицензирани по видовете застраховки по т. 2 или по т. 1 и 2 от раздел II, буква "А" на приложение № 1 към КЗ.

Застраховки по т. 1 и 2 от раздел II, буква "А" на приложение № 1 към КЗ са:

- Злополука (включително трудова злополука и професионални заболявания);
- Заболяване.

При условие че дружеството работодател сключи договор за здравна (медицинска) застраховка на работниците и служителите („Договор за медицинска застраховка“ съобразно чл. 427 от КЗ) и същевременно са изпълнени изискванията за общодостъпност и за ред и начин на предоставяне, постановени в §1, т. 34 от ДР на ЗКПО, тези разходи могат да се квалифицират като социални разходи, предоставени в натура, по смисъла на ЗКПО. На основание чл. 204, ал. 1, т. 2 от ЗКПО тези документално обосновани разходи се облагат с данък върху разходите.

От представената информация не става ясно, дали застрахователния продукт, попада в определението за доброволно здравно осигуряване. **В случай**, че той е такъв, независимо от размера на вноската за всяко наето лице, може да ползвате данъчното облекчение предвидено в чл.208 от ЗКПО до 60 лева месечно за всяко наето лице, като превишението над този праг подлежи на облагане по реда на чл.212 от ЗКПО, като данъчната основа за определяне на данъка върху разходите по чл. 204, ал. 1, т. 2 са начислените социални разходи, предоставени в натура, намалени с приходите, свързани с тези разходи, за календарната година.

Съгласно чл. 206, ал. 1 от ЗКПО разходът и данъкът върху него се признават за данъчни цели в годината на начисляването и не формират данъчна временна разлика. Данъкът е окончателен.

Посочените в запитването придобивки– ваучери за храна и медицинска застраховка за сметка на работодателя се изследват и анализират и съответно се прилага освобождаване от облагане или облагане с данък по чл. 204, т. 2 от ЗКПО на всеки разход поотделно съобразно относимите разпоредби на корпоративния закон.

Предвид гореизложеното, при условие че са изпълнени посочените в ЗКПО изисквания, може да се ползват едновременно и двете облекчения: по чл. 208 за медицинските застраховки и по чл. 209, ал. 1 за ваучери за храна общо в размер до 120,00 лв. месечно на всяко наето лице.

По трети въпрос:

На основание чл. 24, ал. 2 от ЗДДФЛ, при определянето на облагаемия доход от

трудови правоотношения не се включват:

- направените от работодателя социални разходи до 60 лв. месечно за всяко осигурено лице за вноски/премии за допълнително доброволно осигуряване, доброволно здравно осигуряване и/или застраховка „Живот“, отчетени от предприятията и търговските представителства, независимо дали извършват стопанска дейност (чл. 24, ал. 2, т. 12 от ЗДДФЛ);

- социалните разходи за сметка на работодателя, обложени по реда на ЗКПО (чл. 24, ал. 2, т. 9 от ЗДДФЛ).

Следователно социалните разходи, предоставени в натура под формата на вноски (премии) за допълнително доброволно осигуряване, за доброволно здравно осигуряване и за застраховки „Живот“, не се включват в облагаемия доход на физическите лица и съответно не се облагат с данък по реда на ЗДДФЛ, включително когато общата им стойност превишава 60 лв. месечно за всяко лице.

Ваучери за храна, определени като социални разходи в натура, които са предоставени от работодател при изпълнение на условията, поставени в ЗКПО, попадат в изключените от облагане доходи на основание чл. 24, ал. 2, т. 1, буква „е“ и чл. 24, ал. 2, т. 9 на ЗДДФЛ. В съответствие с посочените разпоредби, разходите за ваучери за храна не представляват облагаем доход от трудови правоотношения за физическите лица- работници, служители или лица, наети по договор за управление и контрол, когато са получени в размера и по реда на ЗКПО или когато са обложени по реда на ЗКПО (при превишаване на сумата от 60 лв.).

Следователно направените от работодателя социални разходи за доброволно здравно осигуряване и разходите за ваучерите за храна, получени в размер и по реда на ЗКПО, не се включват в облагаемия доход от трудови правоотношения на работниците и служителите по силата на две отделни самостоятелни правни норми– разпоредбата на чл. 24, ал. 2, т. 12 от ЗДДФЛ и разпоредбата на чл. 24, ал. 2, т. 1, буква „е“ от ЗДДФЛ.

Следователно в ЗДДФЛ **липсва** норма, ограничаваща **едновременното** предоставяне на двата вида дохода, както и лимит, при надвишаването на който нормата да предвижда облагане на физическите лица– работници и служители. Предвид това при едновременното предоставяне на социални разходи за доброволно здравно осигуряване и разходите за ваучерите за храна, без значение от общият им размер, за физическите лица не възниква доход, който да подлежи на облагане по реда на чл. 24, ал. 1 от ЗДДФЛ.

Уведомяваме Ви, че настоящото становище е принципно и спазването на изискванията на данъчно-осигурителното законодателство подлежи на последващ контрол от органите по приходите по реда на чл.110 от ДОПК чрез извършване на проверки и ревизии.