



С Ваше писмено запитване, постъпило с вх. №/20.12.2012г. в Дирекция «ОДОП» е изложена следната фактическа обстановка и са поставени следните два въпроса:

1. Дружество предоставя ваучери за храна в размер на 70 лева месечно на наето лице по чл. 209 от ЗКПО и застраховка „Живот” от работодател за служителите, която не е задължителна с нормативен акт в размер на 60 лева месечно на наето лице по чл. 208 от ЗКПО. За всеки един социален разход по чл. 208 и чл. 209 от ЗКПО поотделно ли се облага разликата над 60 лв.?

2. Ако на част от персонала поради навършена възраст над 65 години не може да се направи застраховка живот, работодателят може ли да ползва облекчението по чл. 208 от ЗКПО, тъй като част от персонала няма да е застрахован?

Съобразявайки относимата правна уредба за 2012г. и предвид, че това е повторно запитване към вече поставени близки по съдържание въпроси, изразявам следното становище:

Съгласно разпоредбата на чл. 209 от Закона за корпоративното подоходно облагане /ЗКПО/ не се облагат с данък социалните разходи по чл. 204, т. 2, буква "б" в размер до 60 лв. месечно, предоставени под формата на ваучери за храна на всяко наето лице, когато са изпълнени едновременно условията посочени в закона. От посоченото в запитването е видно, че от дружеството се предоставят ваучери в размер на 70 лв., което с 10 лв. повече от предвиденото в закона. На основание чл. 214 от ЗКПО, когато е налице превишение на разходите на ваучери за храна над 60 лв. месечно за всяко наето лице, при изпълнени всички други, посочени в закона условия, данъчната основа за определяне на данъка е в размер на превишението. В конкретния случай следва да се обложи превишението в размер на 10 лв. месечно за всяко наето лице.

Съгласно разпоредбите на чл. 24, ал. 2, т. 1, буква „е” и т. 9 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица /ЗДДФЛ/ превишението в размер на 10 лв. не се счита за облагаем доход на физическите лица, получили ваучери на стойност в размер на 70 лв.

Както посочвате в запитването си работодателят е направил застраховка «Живот» в размер на 60 лв., която не е определена като задължителна с нормативен акт. Приемаме, че същата отговаря на изискванията на определението дадено в § 1, т. 55 от ДР на ЗКПО - застраховки "Живот" са тези по смисъла на § 1, т. 14 от ДР на ЗДДФЛ, а също така, че дружеството няма подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на начисляване на разходите. Съгласно чл. 213 от ЗКПО данъчната основа за определяне на данъка върху разходите по чл. 204, т. 2, буква "а" е превишението на тези разходи над 60 лв. месечно за всяко наето лице. В конкретния случай разходите за всяко наето лице месечно не надхвърля определения по закон размер и следователно тези социални разходи не подлежат на облагане.

Когато не са изпълнени изискванията на закона, посочените в запитването придобивки: ваучери за храна и застраховка «Живот» за сметка на работодателя се изследват и анализират поотделно и съответно облагането е за всеки един разход съобразно относимите разпоредби в корпоративния закон.

В § 1, т. 34 от допълнителните разпоредби /ДР/ на ЗКПО е дадено следното определение: „социални разходи, предоставени в натура” са отчетените като разходи социални придобивки по чл. 294 от Кодекса на труда и предоставените по реда и начина, определени от чл. 293 от Кодекса на труда 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. Не е налице предоставяне на социални разходи в натура, когато между работодателя или възложителя и лицата по изречение второ са налице парични

взаимоотношения под каквато и да е форма по отношение на получените социални придобивки.

При условие, че са изпълнени законовите изисквания за предоставяне на една и съща социална придобивка на всички наети лица, но същата не може да се ползва поради ограничения от разпоредби на други нормативни актове или от специални условия, поставяни от доставчика на услугите, работодателят е желателно да подsigури алтернативни социални придобивка за наетите лица над 65 годишна възраст.

Предвид горепосоченото за предоставените социални придобивки ще са налице условията за ползване на облекчението по чл. 208 от ЗКПО.