

Ważna interpretacja dotycząca ulgi B+R



Dorota Zawislińska

Pracodawcy mogą już bez obaw rozliczać w ramach podatkowej preferencji wynagrodzenia za usprawiedliwioną nieobecność pracownika – wynika z interpretacji MF.

Ostatnio Andrzej Domański, minister finansów (MF), opublikował korzystną dla podatników interpretację ogólną. Dotyczy ona kwestii, wokół której przez lata toczył się spór. Chodzi o możliwość zaliczenia wynagrodzeń pracowników za czas usprawiedliwionej nieobecności w miejscu zatrudnienia do kosztów kwalifikowanych z tytułu ulgi B+R. Powodem absencji może być m.in. choroba lub urlop wypoczynkowy.

– Dotychczas dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej (KIS) prezentował w tej sprawie wyłącznie negatywne stanowisko. We wszystkich interpretacjach indywidualnych twierdził, że odliczeniu podlegają koszty związane z faktycznym wykonywaniem przez pracownika zadań badawczo-rozwojowych. Natomiast wynagrodzenie za czas choroby lub urlopu dotyczy okresu, w którym wspomniane zadania nie są realizowane – mówi Urszula Uchmańska, starszy menedżer w Crido.

Z taką interpretacją przepisów nie zgadzały się sądy administracyjne.

Newsletter

Puls Firmy

Użyteczne informacje dla mikro-, małych i średnich firm. Porady i przekrojowe artykuły, dzięki którym dowiesz się, jak rozwinąć biznes.



Zapisz mnie

– Konsekwentnie orzekały, że czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika jest ściśle związany z ogólnym stosunkiem pracy, a co za tym idzie, wynagrodzenie za ten okres nie powinno być wyłączone z kosztów kwalifikowanych. Powód?

Jest należnością ze stosunku pracy i w odpowiedniej proporcji, w jakiej pracownik wykonuje zadania B+R, powinno być objęte ulgą – tłumaczy Urszula Uchmańska.

Dwa etapy

Ekspertka z Crido wyjaśnia, że kalkulacja kwot wynagrodzenia pracowników powinna przebiegać dwuetapowo. W pierwszej kolejności należy ustalić ich zaangażowanie w realizację zadań B+R, a następnie określić, jaka część należności ze stosunku pracy może podlegać odliczeniu.

– Ustalenie wspomnianego zaangażowania pracownika dotyczy relacji godzin poświęconych na wykonywanie zadań B+R do jego tzw. ogólnego czasu pracy w danym miesiącu. Zarówno sądy administracyjne w wydawanych wyrokach, jak i minister finansów w interpretacji ogólnej, podkreślali, że ogólny czas pracy podwładnego należy odnieść do art. 128 § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z nim chodzi o okres, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania obowiązków służbowych – tłumaczy Urszula Uchmańska.

Ponadto – jak dodaje – zarówno sądy administracyjne, jak i MF jednoznacznie podkreślają, że wynagrodzenia za czas urlopu i choroby stanowią należność ze stosunku pracy i mogą być kosztem kwalifikowanym w ramach ulgi B+R.

– Natomiast faktyczny czas pracy podwładnego ma znaczenie dopiero przy obliczaniu proporcji czasu przeznaczonego na działalność B+R w ogólnym czasie pracy – wyjaśnia Urszula Uchmańska.

Absurdalne spory

Jednocześnie MF zaznaczył, że odliczenie tego typu kosztów jest możliwe przy zachowaniu wszystkich pozostałych wymogów nakładanych na podatników.

– Na tę interpretację ogólną czekało wielu podatników. Spory z dyrektorem KIS były absurdalne i narażały ich na niepotrzebne koszty procesowe. Teraz mogą mieć pewność, że ich rozliczenia ulgi B+R obejmujące wynagrodzenia pracowników za czas usprawiedliwionej nieobecności są prawidłowe. Nie zostaną one zakwestionowane przez urzędy skarbowe – podkreśla Urszula Uchmańska.

Grażyna Janowicz, biegły rewident, partner w firmie W Doradztwo, potwierdza, że korzystna wykładnia przepisów dotycząca rozliczania kosztów wynagrodzeń w tej sprawie była wyczekiwana przez wielu przedsiębiorców.

– Interpretacja nie daje jednak odpowiedzi na pytania nurtujące podatników, którzy już rozliczyli ulgę B+R w latach poprzednich. Brakuje odniesienia do tej kwestii. W efekcie nie ma odpowiedzi na pytanie dotyczące możliwości skorygowania złożonych już zeznań podatkowych za poprzednie lata – zwraca uwagę biegły rewident.

Nierozwiązany problem

Grażyna Janowicz zwraca uwagę, że wydana interpretacja stanowi przełom, jeśli chodzi o zaliczanie do ulgi B+R kosztów wynagrodzeń dotyczących usprawiedliwionej nieobecności zatrudnionych. Ubolewa, że nadal pozostaje nierozwiązany problem, czy zaliczać wspomniane koszty do działalności B+R w przypadku przedsięwzięć realizowanych z funduszy unijnych. Beneficjenci nie mają co do tego pewności, dlatego najczęściej nie uwzględniają tych wynagrodzeń w kosztach kwalifikowanych projektów.

– Po raz kolejny księgowi z firm zajmujących się działalnością B+R staną przed wyzwaniem prowadzenia odrębnych ewidencji i kwalifikowania kosztów wynagrodzeń do rozliczania ulgi B+R jak w przypadku projektów badawczych z dofinansowaniem unijnym – podkreśla biegły rewident.