

**Grzegorz Ziótkowski**  
doradca podatkowy

# PIT-y i ulgi podatkowe 2023

**Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych wymienia kilka źródeł przychodu. Każde z nich wiąże się z odrębnymi zasadami podatkowego rozliczenia. Uzyskiwanie dochodów z określonego źródła decyduje również o rodzaju składanego zeznania podatkowego. Prawidłowe ustalenie źródła przychodu ma zatem ogromne znaczenie dla właściwego rocznego rozliczenia podatku.**

## Rozliczenie pracownika

Za przychody ze stosunku pracy, stosunku służbowego, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych świadczeń, a w szczególności:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
- różnego rodzaju dodatki,
- nagrody,
- ekwiwalenty za niewykorzystany urlop,
- wszelkie inne kwoty, niezależnie, czy ich wysokość została określona z góry,
- świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Regulacja ta jest wyrazem zasady powszechności opodatkowania. W razie dokonywania wypłaty świadczeń pieniężnych, wydawania świadczeń rzeczowych bądź ponoszenia świadczeń za pracownika należy liczyć się z koniecznością wykazania tego świadczenia jako przychodu dla celów podatkowych. Przychodem ze stosunku pracy są również świadczenia, które zostały wypłacone po rozwiązaniu umowy o pracę, ale są związane ze stosunkiem pracy, np. premia za okres zatrudnienia czy ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłacony po ustaniu stosunku pracy.

Aby mówić o przychodzie pracownika, należy jednak jasno wykazać, że świadczenie było skierowane indywidualnie do pracownika i spowodowało przysporzenie w jego majątku. Zasadniczo takiego problemu nie ma w przypadku wynikających z umowy o pracę wynagrodzeń pieniężnych, czy to zasadniczych, czy uznaniowych. Są one przychodem pracownika. Problemy podatkowe pojawiają się, gdy chodzi o świadczenia nieodpłatne bądź zwrot kosztów wydatków, które faktycznie służą działalności pracodawcy. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 8 lipca 2014 r., sygn. akt K 7/13, podkreślił:

**TK** (...) *Mimo bardzo szerokiego ujęcia przychodów ze stosunku pracy nie każde świadczenie spełnione przez pracodawcę na rzecz pracownika bez ustalonej za nie zapłaty jest świadczeniem podlegającym podatkowi dochodowemu.*

Jak zauważył Trybunał Konstytucyjny w przywołanym wyroku, we współczesnych relacjach pracowniczych pracodawcy oferują pracownikom całą gamę świadczeń, które leżą niejako w pół drogi między gratyfikacją przyznaną pracownikowi jako element wynagrodzenia za pracę objętą podatkiem dochodowym a wymaganymi przez odpowiednie przepisy świadczeniami ze strony pracodawcy, które służą stworzeniu odpowiednich warunków pracy i są zwolnione z tego podatku. Dlatego pojawia się pytanie o kryterium wyodrębnienia świadczeń objętych podatkiem dochodowym. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego tym kryterium musi być obiektywna ocena, czy świadczenie leżało w interesie pracownika. Jest tak wtedy, gdy stanowi ono realne przysporzenie majątkowe (korzyść), którego efekt jest uchwytany w jego majątku. Świadczenia uzyskiwane od pracodawcy, aby podlegały

opodatkowaniu, muszą prowadzić do pojawienia się po stronie pracownika dochodu, czyli korzyści majątkowej, która może wystąpić w dwóch postaciach:

- prowadzi do powiększenia aktywów albo
- powoduje zaoszczędzenie wydatków, co może być następstwem np. świadczenia rzeczowego. W wyniku takiego świadczenia w majątku pracownika nie pojawia się wprawdzie realny dochód (w znaczeniu ekonomicznym), ale ponieważ znaczenie dochodu na gruncie ustawy o PIT jest szersze, zaoszczędzenie wydatków musi być traktowane na równi z przyrostem majątku.

Aby mówić o przychodzie, świadczenie powinno zostać spełnione w interesie pracownika, a nie w interesie pracodawcy. Musi przynieść pracownikowi korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia przez niego wydatku. Wyłączone z opodatkowania są świadczenia, które nie stanowią przysporzenia w majątku prywatnym pracownika, ponieważ służą realizacji obowiązków pracownika wynikających ze stosunku pracy. Przy czym świadczenia w naturze i inne nieodpłatne świadczenia stanowią przychód wyłącznie wtedy, gdy zostały faktycznie otrzymane przez pracownika.

### Z praktyki organów podatkowych:

**MF** *Z przedstawionej we wniosku stanu faktycznego/zdarzenia przyszłego wynika, że Wnioskodawca zatrudnia pracowników na umowy o pracę, oferując im w ramach stosunku pracy także dodatkowe benefity (pozapłacowe składniki wynagrodzenia), takie jak opłacanie udziału pracowników w zajęciach sportowych („Świadczenia”). Świadczenia przysługują pracownikom po przepracowaniu minimum 3 miesięcy, bez względu na staż pracy po osiągnięciu tego minimalnego okresu zatrudnienia, jak również bez względu na wymiar etatu, zajmowane stanowisko, rodzaj umowy o pracę, wysokość wynagrodzenia, osiągnięte wyniki, przebywanie na płatnym urlopie czy zwolnieniu lekarskim. Ze świadczeń tych mogą korzystać wszyscy pracownicy, bez względu na ich sytuację materialną, życiową czy rodzinną, wydatki te nie mają więc charakteru socjalnego. Przyznanie Świadczenia następuje na pisemny wniosek pracownika. Pracownik może też zrezygnować z uzyskania Świadczenia, jest ono przyznawane na zasadzie dobrowolności, gdyż pracownik ponosi z tego tytułu częściową odpłatność (około 25% ceny), kwoty potrącane są mu z wynagrodzenia za pracę w miesiącu, za który Wnioskodawca opłaca Świadczenie. Zajęcia sportowe finansowane są poprzez zakup karnetów (kart) sportowych, które można wykorzystać w wielu różnych obiektach sportowych. Karnety są imienne i nie mogą być udostępniane przez pracowników innym osobom, a w celu skorzystania z karnetu w danym obiekcie pracownik musi okazać dowód tożsamości. Finansowanie karnetów na zajęcia sportowe dla pracowników będzie wynikać z obowiązującego u Wnioskodawcy regulaminu wynagradzania. Wartość karnetów jest finansowana przez Wnioskodawcę ze środków obrotowych. Mając na uwadze ww. okoliczności faktyczne, stwierdzić zatem należy, że w sytuacji częściowego dofinansowania przez Wnioskodawcę do karnetów (kart) sportowych dla pracowników ze środków obrotowych, mając na uwadze wyżej cytowane przepisy, należy stwierdzić, że zapewnienie pracownikowi – na zasadzie dobrowolności – karnetu uprawniającego do wstępu na obiekty i zajęcia sportowe, stanowi dla tych pracowników częściowo odpłatne świadczenie. Świadczenie należy zakwalifikować do przychodów ze stosunku pracy, określonych w art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, a jego wysokość ustalić na podstawie art. 11 ust. 2b tej ustawy, tj. jako różnicę pomiędzy wartością tego świadczenia ustaloną według ceny jego zakupu, a odpłatnością ponoszoną przez podatnika. Tak ustaloną wartość świadczenia Wnioskodawca ma obowiązek doliczyć do przychodów pracownika, a następnie pobrać i odprowadzić na konto właściwego urzędu skarbowego zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z art. 31, 32 i 38 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Reasumując, dofinansowanie pracownikom w części karnetów (kart) sportowych ze środków obrotowych Wnioskodawcy, wiąże się z powstaniem po stronie pracowników przychodu ze stosunku pracy, na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. W konsekwencji, na Wnioskodawcy będą ciążyły obowiązki płatnika, tj. obowiązek obliczenia, pobrania i odprowadzenia zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych od powyższych świadczeń. (Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 17 maja 2021 r., sygn. 0114-KDIP3-1.4011.152.2021.4.MK1)*

Trybunał Konstytucyjny podkreślił ponadto wagę dobrowolnego skorzystania ze świadczenia przez pracownika. Zgoda na skorzystanie ze świadczenia wyraża bowiem ocenę pracownika, że świadczenie – z punktu widzenia jego

sytuacji zawodowej, życiowej, rodzinnej – jest celowe i przydatne, leży w jego interesie. Oznacza to, że w przypadku braku świadczenia ze strony pracodawcy pracownik musiałby ponieść wydatek. Jednak gdy nieodpłatne świadczenie zostało przyjęte jako warunek niezbędny do zgodnego z prawem wykonania pracy, po stronie pracownika nie pojawia się korzyść, która mogłaby być objęta podatkiem dochodowym.

### PRZYKŁAD 1

*Do przychodów pracownika nie dolicza się świadczenia rzeczowego w postaci ubrania służbowego związanego z promocją firmy. Ten charakter ubrania musi być jednak widoczny. Należy je wyraźnie oznaczyć logo czy też innym znakiem firmowym. W orzecznictwie sądowym zwracano uwagę, że ubranie pracownika powinno być odpowiednio oznaczone, tak aby jasno wynikało, z przedstawicielem jakiej firmy mamy do czynienia. Jeśli ubranie będzie miało wyraźnie charakter firmowy, naturalne jest, że nie będzie ono wykorzystywane do celów osobistych. Nie ma więc potrzeby doliczać jego wartości do przychodów pracownika. W przypadku garnituru czy garsonki, które nie posiadają logo firmy, ze strony organów podatkowych może paść zarzut, że takie ubrania mogą być używane do celów osobistych pracowników, dlatego też ich wartość należy zaliczyć do przychodów pracowników.*

Powstania przychodu nie powoduje używanie samochodu służbowego do celów służbowych. Przychód pojawi się w przypadku używania samochodu służbowego do celów prywatnych. Od 1 stycznia 2022 r. wartość pieniężną nieodpłatnego świadczenia przysługującego pracownikowi z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych ustala się w wysokości:

- 1) 250 zł miesięcznie – dla samochodów:
  - a) o mocy silnika do 60 kW,
  - b) stanowiących pojazd elektryczny w rozumieniu art. 2 pkt 12 ustawy z 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 875 ze zm.) lub pojazd napędzany wodorem w rozumieniu art. 2 pkt 15 tej ustawy;
- 2) 400 zł miesięcznie – dla samochodów innych niż wyżej wymienione.

W wyniku zmian wprowadzonych od 1 stycznia 2022 r. zrezygnowano z pojemności silnika jako kryterium wielkości świadczenia, chociaż pośrednio pojemność ta nadal ma znaczenie, ponieważ przekłada się na moc silnika. Dla samochodu spalinowego (innego niż wodorowy) z silnikiem o mocy powyżej 60 kW wartość świadczenia wynosi 400 zł.

W przypadku wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych przez część miesiąca wartość świadczenia ustala się za każdy dzień wykorzystywania samochodu do celów prywatnych w wysokości 1/30 wyżej określonych kwot. Jeżeli świadczenie przysługujące pracownikowi z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych jest częściowo odpłatne, to przychodem pracownika jest różnica między wartością kwot określonych wcześniej a odpłatnością ponoszoną przez pracownika.

### PRZYKŁAD 2

*Pracownik użytkuje samochód służbowy do celów prywatnych. Płaci za to 150 zł miesięcznie. Samochód ma moc do 60 kW. Przychód pracownika z tytułu użytkowania samochodu służbowego do celów prywatnych wynosi 100 zł miesięcznie.*

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacjach indywidualnych zajmował stanowisko, że kwoty ryczałtu, o których mowa w art. 12 ust. 2a ustawy o PIT, obejmują koszty użytkowania samochodu, takie jak: ubezpieczenie, bieżące naprawy i przeglądy, z wyłączeniem jednak paliwa, do którego powinno się stosować zasady ustalania przychodu przewidziane w art. 11 ust. 2 i ust. 2a pkt 4 ustawy o PIT. Stanowisko to podzielane było również przez Ministerstwo Finansów. Pogląd ten budził jednak wątpliwości podatników oraz płatników, dlatego był przedmiotem skarg wnoszonych do sądów administracyjnych. W wyniku tego ukształtowana została linia orzecznicza Naczelnego Sądu Administracyjnego, która jednolicie opowiada się za stanowiskiem, że w ramach ryczałtowanego przychodu, o którym mowa w art. 12 ust. 2a ustawy o PIT, mieszczą się również koszty paliwa

zakupionego przez pracodawcę. Zaistniałe rozbieżności skłoniły Ministra Finansów do wydania interpretacji ogólnej z 11 września 2020 r., sygn. DD3.82011.2020, w której czytamy:

**MF** *Przyjmując zatem argumentację zawartą w jednolitej linii orzeczniczej sądów administracyjnych w zakresie interpretacji art. 12 ust. 2a ustawy o PIT, należy stwierdzić, że ryczałtowo określona w tym przepisie wartość nieodpłatnego świadczenia obejmuje ponoszone przez pracodawcę koszty związane z utrzymaniem i ogólnym użytkowaniem samochodu, przykładowo takie jak: paliwo, ubezpieczenie, wymiana opon, bieżące naprawy, okresowe przeglądy, które zakład pracy – jako właściciel samochodu – musi ponieść, aby samochód był sprawny i mógł uczestniczyć w ruchu drogowym. Używanie tak udostępnionego samochodu czasami wiąże się z dodatkowymi kosztami, takimi jak opłaty parkingowe czy opłaty za przejazdy autostradą, które nie mogą być uznawane za świadczenia objęte kwotą określoną w art. 12 ust. 2a ustawy o PIT. Ustawodawca wskazał bowiem wyraźnie, że chodzi o świadczenie związane z wykorzystaniem samochodu służbowego (czy z oddaniem do używania – bezpłatnie – dla celów prywatnych), a nie wszelkimi pochodnymi kosztami związanymi z podróżą samochodem udostępnionym do wykorzystywania w celach prywatnych.*

Sam wyrok Trybunału Konstytucyjnego, choć niewątpliwie ważny i pomocny w interpretacji przepisów, nie rozwiązał jednak wszystkich wątpliwości interpretacyjnych przy rozpoznawaniu przychodu z tytułu nieodpłatnych świadczeń. Należy jednak pamiętać o jego podstawowym skutku. Jak podkreślił Trybunał Konstytucyjny:

**TK** *(...) art. 12 ust. 1 w związku z art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 3 w związku z art. 11 ust. 2–2b ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (...) rozumiane w ten sposób, że „inne nieodpłatne świadczenie” oznacza wyłącznie przysporzenie majątkowe o indywidualnie określonej wartości, otrzymane przez pracownika, są zgodne z art. 2 w związku z art. 217 Konstytucji.*

Zgodność z Konstytucją RP oznacza, że przekazując pracownikowi nieodpłatne świadczenie, musimy rozstrzygnąć o jego opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

## Wycena świadczeń w naturze i świadczeń nieodpłatnych

Wartość pieniężną świadczeń w naturze przysługujących pracownikowi na podstawie odrębnych przepisów ustala się według cen stosowanych wobec innych odbiorców, jeżeli przedmiotem świadczenia są rzeczy lub usługi wchodzące w zakres działalności pracodawcy (art. 12 ust. 2 ustawy o PIT).

### PRZYKŁAD 3

*Pracodawca prowadzący hurtownię spożywczą wręczył nieodpłatnie swojemu pracownikowi z okazji jego ślubu pięć skrzynek napojów gazowanych. Pracodawca napoje te kupił w sumie za 150 zł (5 × 30 zł za skrzynkę). Natomiast sprzedawał je po 36 zł za skrzynkę. Dla pracownika oznacza to, że osiągnął przychód w kwocie 180 zł.*

Jeśli przedmiotem świadczenia w naturze nie są towary i usługi wchodzące w zakres działalności pracodawcy, ich wartość określa się na podstawie cen rynkowych stosowanych w obrocie rzeczami lub prawami tego samego rodzaju i gatunku, z uwzględnieniem w szczególności ich stanu i stopnia zużycia oraz czasu i miejsca udostępnienia. Wartość pieniężną innych nieodpłatnych świadczeń ustala się następująco:

- jeżeli przedmiotem świadczeń są usługi zakupione – według cen zakupu,
- jeżeli przedmiotem świadczeń jest udostępnienie lokalu lub budynku – według równowartości czynszu, jaki przysługiwałby w razie zawarcia umowy najmu tego lokalu lub budynku,
- w pozostałych przypadkach – na podstawie cen rynkowych stosowanych przy świadczeniu usług albo udostępnianiu rzeczy lub praw tego samego rodzaju i gatunku z uwzględnieniem w szczególności ich stanu i stopnia zużycia oraz czasu i miejsca udostępnienia.

Cena zakupu oznacza kwotę faktycznie zapłaconą, a więc obejmującą VAT, jeżeli usługa była opodatkowana tym podatkiem.