

Grzegorz Ziółkowski
doradca podatkowy

PIT-y i ulgi podatkowe 2021

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 więc 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 wynagrodzeń pieniężnych, czy to zasadniczych, czy to uznaniowych. Są one przychodem pracownika. Problemy podatkowe pojawiają się w przypadku świadczeń nieodpłatnych bądź zwrotu 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, 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 które są zwolnione z tego podatku. W tej sytuacji pojawia się pytanie o kryterium wyodrębnienia świadczeń objętych podatkiem dochodowym.

Zdaniem Trybunału 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 podlegać 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 ekonomicz-

nym), 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 Zgodnie z przyjętymi rozwiązaniami, na podstawie art. 3 pkt 1 ww. ustawy (tj. ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm. – przyp. autora), w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Jak stanowi art. 3 pkt 3 ww. ustawy, wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Co do zasady, jak wynika z art. 3 pkt 4 ww. ustawy, narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca. Jednakże przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę, pod warunkiem że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 3 pkt 5 ww. ustawy). W sytuacji zlecenia pracy zdalnej, na podstawie ww. przepisów ustawy z 2 marca 2020 r., w związku z regulacją wynikającą z art. 3 pkt 4 tej ustawy, zgodnie z którą obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikowi narzędzi i materiałów potrzebnych do pracy zdalnej – po stronie pracownika, na gruncie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, nie powstanie z tego tytułu przychód. Co istotne, bez znaczenia pozostaje sposób zapewnienia narzędzi i materiałów, tj. czy nastąpi w formie rzeczowej, czy też poprzez wypłatę świadczenia za używanie własnych materiałów i narzędzi pracownika. Z powyższego wynika, że w przypadku pracowników, którzy wykonują pracę zdalną w związku z występowaniem zagrożenia epidemicznego, otrzymany zwrot kosztów zakupu krzesła nie będzie skutkował powstaniem po ich stronie przychodów w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, a w konsekwencji na Wnioskodawcy nie będą ciążyły w tym zakresie obowiązki płatnika. (Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 17 czerwca 2021 r., sygn. 0115-KDWT.4011.102.2021.1.MJA).

MF Z przedstawionego 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 pracow-

nik 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 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. Ubranie należy 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. W 2021 r. wartość pieniężną nieodpłatnego świadczenia przysługującego pracownikowi z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych ustalić należało w wysokości:

- 250 zł miesięcznie – dla samochodów o pojemności silnika do 1600 cm³,
- 400 zł miesięcznie – dla samochodów o pojemności silnika powyżej 1600 cm³ (art. 12 ust. 2a ustawy o PIT).

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 kwot określonych powyżej (art. 12 ust. 2b ustawy o PIT). Jeżeli świadczenie przysługujące pracownikowi z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych jest częściowo odpłatne, to przychodem pracownika jest różnica pomiędzy wartością kwot określonych powyżej i odpłatnością ponoszoną przez pracownika (art. 12 ust. 2c ustawy o PIT).

PRZYKŁAD 2

Pracownik użytkuje samochód służbowy do celów prywatnych. W 2021 r. płacił za to 150 zł miesięcznie. Samochód ma pojemność 1400 cm³. Przychód pracownika z tytułu użytkowania samochodu służbowego do celów prywatnych wynosił w 2021 r. 100 zł miesięcznie.

Od 1 stycznia 2022 r. wartość tego świadczenia wynosi:

- 1) 250 zł miesięcznie – dla samochodów:
 - o mocy silnika do 60 kW,
 - stanowiących pojazd elektryczny w rozumieniu art. 2 pkt 12 ustawy z 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 110 ze zm.) lub pojazd napędzany wodorem w rozumieniu art. 2 pkt 15 tej ustawy;
- 2) 400 zł miesięcznie – dla samochodów innych niż wyżej wymienione.

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w wydawanych 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 zryczałtowanego 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. DD3.8201.1.2020, 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:

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 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).