

Opodatkowanie świadczeń związanych z działalnością socjalną pracodawcy

Taxation of benefits connected with social welfare activities of the employer

1. Działalność socjalna pracodawcy.

Możliwość prowadzenia działalności socjalnej przez pracodawcę wynika z obowiązujących przepisów prawa pracy i związana jest z zaspokajaniem bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników¹. Świadczenia socjalne mogą a niekiedy muszą- być finansowane ze środków zgromadzonych w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W myśl art. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, fundusz ten przeznaczony jest do finansowania działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z niego oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych². Z.f.ś.s. obowiązkowo utworzyć muszą pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników. Na mocy układów zbiorowych (lub regulaminów wynagradzania, jeśli pracownicy danego pracodawcy nie są objęci układem zbiorowym), fundusz ten może nie być tworzony, natomiast pracodawcy zatrudniający mniej niż 20 osób mogą założyć fundusz z własnej inicjatywy³. Jest on tworzony z corocznych odpisów podstawowych, których zasady ustalania określono u.z.f.ś.s.⁴. Odpisy i zwiększenia określone w u.z.f.ś.s. obciążają koszty działalności pracodawcy i stanowią koszty uzyskania przychodów, pod warunkiem że środki pieniężne stanowiące

¹ Por. art. 16 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 ze zm.).

² Por. art. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. *o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* (Dz. U. z 1994 r. Nr 43, poz. 163 ze zm.).

³ Tamże, art. 3.

⁴ Tamże, art. 5.

równowartość odpisów i zwiększeń zostały wpłacone na rachunek funduszu⁵ i są uwzględniane w jego rachunku podatkowym. Pracodawca musi odprowadzać odpisy na specjalnie w tym celu utworzony dodatkowy rachunek bankowy. Odpis traktowany jest jako koszt podatkowy w roku, w którym podatnik odprowadził go na wyodrębniony rachunek⁶. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż zgodnie z art. 4 ust. 1 u.z.f.ś.s., układy zbiorowe pracy bądź regulaminy wynagradzania, mogą dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz. Można zatem kształtować odpisy w inny sposób oraz odprowadzać je w innej wysokości niż przewiduje ustawa⁷. W związku z tym pojawia się problem, czy jeśli pracodawca ustali odpis w innej wysokości niż wynikałoby to z ustawy, to można zaliczyć go do kosztów w pełnej wysokości, czy tylko do granic wynikających z ustawy. W tej sprawie wypowiedziało się Ministerstwo Finansów wskazując, iż *jeśli wysokość odpisu zostanie podwyższona względem przewidzianej przez ustawę, to odpis w podwyższonej wysokości będzie stanowić w całości koszt uzyskania przychodu. Warunkiem jest jednak, aby środki pieniężne stanowiące równowartość tych odpisów i zwiększeń zostały wpłacone na rachunek funduszu i podwyższenie nastąpiło z zachowaniem wymogów, o których jest mowa w u.z.f.ś.s., tj. na mocy układu zbiorowego lub regulaminu pracy*⁸. Możliwość zaliczenia odpisów z z.f.ś.s. dotyczy zarówno pracodawców, którzy są zobowiązani do utworzenia funduszu z uwagi na zatrudnianie co najmniej 20 pracowników, jak i tych, którzy utworzyli go dobrowolnie.

W zakres działalności socjalnej prowadzonej przez pracodawcę mogą wchodzić różnego rodzaju usługi na rzecz pracowników związane z wypoczynkiem, opieką nad dziećmi w żłobkach i przedszkolach, działalnością kulturalno-oświatową, sportowo-rekreacyjną, a także udzielanie pomocy materialnej w formie rzeczowej lub pieniężnej oraz zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe. Wydatki związane z działalnością socjalną zarówno z z.f.ś.s. jak i finansowanie ich niezależnie od funduszu, rodzi określone konsekwencje podatkowe zarówno dla pracodawcy jak i dla pracowników, o czym poniżej.

⁵ Por. art. 16 ust. 1 pkt 9 lit. b ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 1992 r. Nr 21, poz. 86 ze zm.) i art. 23 ust. 1 pkt 7 lit. b ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.).

⁶ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 15 kwietnia 2010 r., nr IPPB5/423-83/10-4/JC.

⁷ Por. art. 4 ust. 1 u.z.f.ś.s.

⁸ Pismo MF z dnia 30 lipca 1997 r., PO 3-4852/722-491/WK/97, „Doradztwo Podatkowe” 1998, nr 1, s.28.

2. Opodatkowanie pracowniczych świadczeń urlopowych.

Świadczenie urlopowe jest alternatywną formą dla świadczeń z z.f.ś.s. w przypadku tych przedsiębiorców, którzy nie mają obowiązku tworzenia funduszu. Świadczenie to przysługuje raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Mogą je wypłacać również pracodawcy zatrudniający mniej niż 20 pracowników, którzy nie tworzą z.f.ś.s. W przypadku pracodawców, u których istnieje fundusz, dofinansowania tego typu określane są mianem wczasów pod gruszą, nie są one jednak świadczeniem urlopowym⁹. Pojawia się problem, kiedy wydatki na świadczenia urlopowe mogą zostać zaliczone do kosztów uzyskania przychodów. Jeżeli pracodawca zrezygnował z tworzenia funduszu, a podstawą wypłaty świadczenia jest regulamin wynagradzania, to organy podatkowe przyjmują, iż wydatki te nie mogą stanowić kosztów podatkowych, gdyż nie można wtedy zastosować art. 16 ust. 1 pkt 45 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. Swoje stanowisko argumentują tym, że takie świadczenia, mimo że zostały nazwane urlopowymi, nie mogą być utożsamiane ze świadczeniem urlopowym, o którym jest mowa w u.z.f.ś.s.¹⁰.

Świadczenie urlopowe ma charakter roszczeniowy, tj. pracownikowi należy się ono, jeśli spełnił warunki do jego otrzymania. Może on także dochodzić wypłaty świadczenia w przypadku jej zaniechania przez pracodawcę¹¹. Wypłacone świadczenie urlopowe stanowi przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i jako że nie mieści się w katalogu przychodów zwolnionych od podatku, pracodawca musi od pełnej wartości świadczenia pobrać zaliczkę na podatek dochodowy. Opodatkowaniu podlega cała kwota wypłaconego świadczenia, łącznie z nadwyżką ponad kwotę świadczenia ustalonego zgodnie z przepisami u.f.z.ś.s.¹².

⁹ D. Strzelec, *Świadczenia na rzecz pracowników*, Warszawa 2011, s.144.

¹⁰ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu z dnia 22 czerwca 2009 r., nr ILPB3/423-240/09-3/JG.

¹¹ Wyrok SN z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 25/07, OSNP 2008, nr17-18, poz. 251.

¹² *Opodatkowanie i składkowanie świadczenia urlopowego wypłaconego w kwocie wyższej niż odpis podstawowy na ZFŚS*, „Przegląd Podatku Dochodowego” Nr 16 (2012), 328.

3. Opodatkowanie świadczeń rzeczowych dla pracowników.

Działalność socjalna pracodawcy może przejawiać się w różny sposób, m. in. poprzez zapewnianie pracownikom różnych form wypoczynku, rozrywek kulturalno-oświatowych, sportowo-rekreacyjnych, przekazywaniu paczek świątecznych itp. Część z nich korzysta ze zwolnienia od podatku określonego w art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu zwolnieniem objęte są wartości rzeczowych świadczeń otrzymywanych przez pracownika, które zostały sfinansowane w całości ze środków z.f.ś.s. oraz kwoty, jakie otrzymają oni z funduszu, a które zostaną przeznaczone na cele działalności socjalnej określone w przepisach o z.f.ś.s. Ponadto przepis ten wskazuje, iż świadczeniami rzeczowymi nie są bony, talony i inne znaki, które uprawniają do ich wymiany na towary lub usługi¹³. Kwoty pieniężne, które otrzyma pracownik zostały wprowadzone do powyższego przepisu w wyniku nowelizacji, która miała miejsce w 2009 r.¹⁴. Na gruncie wcześniej obowiązującej treści przepisu organy podatkowe uznawały w swoich wyrokach, iż pracownicy, którzy otrzymywali świadczenia pieniężne w wyniku np. przedstawienia pracodawcy faktury za zakup biletów do kina, teatru, artykułów na święta, pomocy szkolnych dla dzieci, osiągalni przychody, które nie były zwolnione od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f.¹⁵.

W praktyce wątpliwości pojawiają się przy kwalifikowaniu jako świadczeń rzeczowych wycieczek i innych imprez, które są finansowane z z.f.ś.s. W wielu interpretacjach, które zostały wydane już po wspomnianej nowelizacji, można znaleźć pogląd, iż dofinansowanie przez pracodawcę z z.f.ś.s. wczasów i wycieczek organizowanych przez pracownika nie będzie objęte zwolnieniem podatkowym, natomiast inaczej sprawa wygląda, gdy wczasy organizuje i wykupuje sam pracownik. Zdaniem organów wynika to z faktu, iż pracodawca jedynie dofinansowuje usługę turystyczną, zaś nabywa ją sam pracownik, który w związku z tym otrzymuje od pracodawcy świadczenie pieniężne, korzystające ze zwolnienia określonego w art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f. Może to dotyczyć m. in. usług turystycznych, dofinansowania do zorganizowanych we własnym zakresie przez pracownika wczasów pod gruszą, pobytu w spa itp.¹⁶ Zdarzają się także odmienne

¹³ Por. art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f.

¹⁴ Por. ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2009 Nr 125, poz. 1037 ze zm.).

¹⁵ Por. np. Wyrok WSA w Opolu z dnia 26 listopada 2007 r., I SA/Op 330/07, LEX nr 456887.

¹⁶ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 7 czerwca 2010 r., nr IBPBII/1/415-272/10/SS.

interpretacje, w których prezentowany jest pogląd, że dofinansowanie wycieczki dla pracownika nie korzysta ze zwolnienia od podatku¹⁷.

Zdaniem organów podatkowych świadczeniem rzeczowym nie jest finansowanie przez pracodawcę zajęć rekreacyjnych polegające na wynajęciu boiska sportowego, siłowni czy sauny oraz spotkań rekreacyjnych, które połączone są z konsumpcją, bowiem w takich przypadkach pracownik nie otrzymuje świadczenia w postaci materialnej a usługę, która polega na wynajmie pomieszczeń sportowo-rekreacyjnych bądź organizacji spotkania rekreacyjno-gospodarczego¹⁸.

Wraz ze zbliżającymi się świętami Bożego Narodzenia lub Wielkanocy, pracodawcy często postanawiają obdarować swoich obecnych lub byłych pracowników paczkami i bonami towarowymi. Ich wydanie powoduje określone konsekwencje- osoba obdarowana uzyskuje przychód podatkowy, który niekiedy będzie korzystał ze zwolnienia od podatku dochodowego od osób fizycznych. W sytuacji, gdy pracownik otrzymuje paczkę finansowaną ze środków z.f.ś.s., to jej wartość pieniężna jest zwolniona od podatku, gdyż spełnione zostają przesłanki z art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f., tj: jej wydanie jest związane z działalnością socjalną pracodawcy, wartość paczki nie przekracza 380 zł i jej zakup w całości finansowany jest ze środków z.f.ś.s. lub funduszy związków zawodowych¹⁹. Oznacza to, że jeśli spełnione zostaną pozostałe przesłanki, ale wartość paczki przekroczy kwotę 380 zł, to nadwyżka ponad tę kwotę będzie stanowiła przychód podlegający opodatkowaniu. Wartość paczki będzie przedmiotem opodatkowania również wtedy, gdy jej zakup zostanie w części sfinansowany ze środków z.f.ś.s. (lub funduszy związków zawodowych) a w części ze środków obrotowych, lub w całości ze środków obrotowych przedsiębiorstwa, z tym że wtedy opodatkowana będzie cała wartość tego świadczenia. Natomiast bony towarowe, które otrzyma pracownik będą opodatkowane w pełnej wysokości, gdyż nie ma do nich zastosowania zwolnienie z u.p.d.o.f. Przychód powstanie także dla byłego pracownika (emeryta lub rencisty), któremu zostanie wydana paczka świąteczna lub bon towarowy. Korzysta on ze zwolnienia podatkowego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 38 u.p.d.o.f., jeżeli wartość otrzymanych świadczeń pieniężnych lub rzeczowych nie przekracza w roku podatkowym kwoty 2280 zł²⁰. Sytuacja byłych pracowników prezentuje się zatem korzystniej niż obecnych,

¹⁷ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 26 kwietnia 2010 r., nr IPPB4/415-111/10-2/JS.

¹⁸ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy z dnia 6 marca 2009 r., nr ITPB2/415-1126/08/MK.

¹⁹ Por. art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f.

²⁰ Tamże, art. 21 ust. 1 pkt 38.

ponieważ w ich przypadku od podatku zwolnione są również bony a ponadto nie ma znaczenia źródło, z którego świadczenia zostały sfinansowane. Dopiero, jeśli wartość świadczeń otrzymanych w ciągu roku podatkowego przekroczy wspomnianą kwotę 2280 zł, od nadwyżki trzeba będzie pobrać 10 % zryczałtowany podatek dochodowy²¹. Pracodawcy niekiedy przekazują paczki lub bony także zatrudnionym u nich zleceniobiorcom. W ich przypadku wartość otrzymanej paczki lub bonu towarowego stanowi przychód, który podlega opodatkowaniu bez względu na źródło finansowania²².

Niekiedy pracodawcy wydają swoim pracownikom również tzw. karty przedpłacone, które zdaniem organów podatkowych stanowią świadczenia pieniężne, gdyż mają charakter pieniądza elektronicznego, przy czym nie należy utożsamiać ich z bonami, talonami czy innymi znakami uprawniającymi do wymiany na usługę lub towar. Należy uznać, iż jeśli pracownik otrzyma kartę przedpłaconą zasiloną do określonej wartości, to powstanie u niego przychód ze stosunku pracy, gdyż w ten sposób pracodawca zapewnia mu dostęp do środków pieniężnych²³. Karta ta korzysta w związku z tym ze zwolnienia od podatku, jeśli spełnione są warunki z art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f.

W praktyce pojawia się też wątpliwość, czy np. przekazywane pracownikom karnety na basen należy zaliczyć do kategorii "inne znaki wymienne na towary lub usługi". Organy podatkowe są skłonne twierdzić, że karnet taki nie podlega wymianie na towary lub usługi, lecz umożliwia skorzystanie z określonego świadczenia, nie należy go utożsamiać także z bonem lub talonem, ale uznać za świadczenie rzeczowe korzystające ze zwolnienia od podatku przy spełnieniu warunków z art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f.²⁴

Za działalność socjalną uważa się także usługi świadczone przez pracodawców na rzecz opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego²⁵. Wysokość takiego dofinansowania powinna zależeć od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika, który może korzystać ze świadczeń finansowanych w ramach z.f.ś.s. Takie świadczenie otrzymane przez pracownika z z.f.ś.s. korzysta ze zwolnienia od podatku dochodowego na mocy art. 21 ust. 1 pkt 67a u.p.d.o.f.²⁶, przy

²¹ Tamże, art. 30 ust. 1 pkt 4.

²² *Bony i paczki w ujęciu podatkowym i składowym*, „Gazeta Podatkowa” nr 98 (2012), 930.

²³ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy z dnia 22 kwietnia 2010 r., nr ITPB2/415-90/10/ENB.

²⁴ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 25 lipca 2011 r., nr IPPB2/415-576/11-2/AS.

²⁵ Por. art. 2 pkt 1 u.z.f.ś.s.

²⁶ Por. art. 21 ust. 1 pkt 67a u.p.d.o.f.

czym zwolnienie obejmuje nie tylko pobyt dzieci w ww. placówkach (zarówno zakładowych jak i pozazakładowych), lecz także pomocy rzeczowej w postaci np. butów, ubrań dla dzieci. Zaznaczyć należy, iż wartość świadczenia, która jest zwolniona od podatku jest nielimitowana, tzn. zwolnieniem objęta jest cała kwota, niezależnie od jej wysokości. Przepis art. 21 ust. 1 pkt 67a u.p.d.o.f. nie obejmuje zwolnieniem finansowania ze środków z.f.ś.s. świadczeń związanych z opieką nad dziećmi uczęszczającymi do przedszkoli. Takie świadczenie może korzystać natomiast ze zwolnienia określonego w art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f. i jest limitowane do kwoty 380 zł w ciągu roku podatkowego²⁷.

Zaznaczyć należy, iż limit 380 zł określony w art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f. ma zastosowanie do wszystkich świadczeń rzeczowych i pieniężnych sfinansowanych w danym roku podatkowym z z.f.ś.s. Każdemu pracownikowi przysługuje jeden limit, niezależnie od tego, u ilu pracodawców jest zatrudniony i od ilu pracodawców lub związków zawodowych otrzymuje świadczenia z funduszy. W momencie, gdy wartość świadczeń, jaką w danym roku otrzymał pracownik przekroczy 380 zł, od kolejnych świadczeń należy pobrać zaliczkę na podatek dochodowy²⁸.

4. Opodatkowanie dopłat do wypoczynku.

Dofinansowywanie wypoczynku pracownikom jest bardzo popularną formą prowadzenia działalności socjalnej przez pracodawców. Niektórzy z nich wspierają w taki sposób także swoich byłych pracowników (emerytów i rencistów). Otrzymane świadczenie powoduje powstanie przychodu zarówno dla obecnych jak i byłych pracowników, przy czym nie zawsze jest on opodatkowany.

Otrzymane przez pracownika dofinansowanie do wypoczynku powoduje, że osiąga on przychód ze stosunku pracy. Przychód stanowi wartość dofinansowania przypadająca zarówno na samego pracownika, jak i członków jego rodziny. Opodatkowanie takiego świadczenia zależy od źródła jego finansowania i od osób, którym jest ono przyznawane²⁹.

Jeżeli dofinansowanie pochodzi ze środków obrotowych pracodawcy i dotyczy pracownika i pełnoletnich członków jego rodziny, wówczas podlega opodatkowaniu w pełnej wysokości. Pracodawca powinien doliczyć kwotę świadczenia do

²⁷ Tamże, art. 21 ust. 1 pkt 67.

²⁸ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 15 czerwca 2010 r., nr IPPB2/415-220/10-2/AK.

²⁹ *Dopłaty do letniego wypoczynku pracownika i członków jego rodziny oraz byłych pracowników*, „Przegląd Podatku Dochodowego” nr 13 (2013), 349.

wynagrodzenia pracownika za dany miesiąc i od łącznej kwoty pobrać zaliczkę na podatek dochodowy. Natomiast jeśli dofinansowanie pochodzi w całości ze środków z.f.ś.s. lub funduszy związków zawodowych i jego wartość nie przekracza 380 zł, można skorzystać ze zwolnienia określonego w art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f., bowiem świadczenie to mieści się w kategorii wymienionych w tym przepisie świadczeń pieniężnych³⁰.

Także dofinansowanie wypoczynku dla małoletnich dzieci pracownika stanowi przychód ze stosunku pracy. Dopłaty takie będą korzystały ze zwolnienia od podatku dochodowego, jeżeli zostaną spełnione łącznie warunki określone w art. 21 ust. 1 pkt 78 u.p.d.o.f. Aby świadczenie mogło być zwolnione od podatku, wypoczynek musi być przede wszystkim zorganizowany przez podmiot uprawniony do prowadzenia działalności w tym zakresie, musi przybierać określoną formę (tj. wczasów, kolonii, obozu, zimowiska, pobytu w sanatorium, w placówce leczniczo-sanatoryjnej, rehabilitacyjno-szkoleniowej, leczniczo-opiekuńczej) a dopłata powinna dotyczyć dzieci i młodzieży uczestniczącej w wypoczynku, które nie ukończyły 18 lat i pochodzić z z.f.ś.s., funduszu socjalnego lub wynikać z odrębnych przepisów wydanych przez właściwego ministra. Jeśli świadczenie w postaci dopłaty do wypoczynku spełnia wszystkie te warunki, korzysta ze zwolnienia od podatku w pełnej wysokości, natomiast gdy finansowane jest z innych źródeł, zwolnienie ograniczone jest do kwoty 760 zł w roku podatkowym³¹. Zwolnienie ma zastosowanie także wtedy, gdy oprócz dzieci w wypoczynku uczestniczą ich rodzice, ale ma zastosowanie tylko do uczestników poniżej 18 roku życia oraz w sytuacji, gdy dofinansowane są koszty wypoczynku dzieci i młodzieży zorganizowanego w obiekcie hotelowym należącym do pracodawcy³².

Jeżeli pracownik chce skorzystać ze zwolnienia, powinien zgromadzić dokumenty potwierdzające poniesione wydatki, przy czym przepisy nie określają, jakiego rodzaju dokumenty to powinny być. W związku z tym zazwyczaj są to potwierdzenia zwyczajowo przyjęte, jak np. rachunek lub faktura VAT wystawiona przez organizatora³³.

Do form wypoczynku, które są objęte zwolnieniem podatkowym, nie zalicza się wycieczka, gdyż cel jej odbycia jest inny niż cel wypoczynku. Organy podatkowe wskazują, że celem wypoczynku jest regeneracja sił, natomiast wycieczki zapewnienie

³⁰ Por. art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f.

³¹ Tamże, art. 21 ust. 1 pkt 78.

³² Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 3 lutego 2010 r., nr IBPBII/1/415-866/09/BD.

³³ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 9 grudnia 2009 r., nr IBPBII/1/415-712/09/BD.

rozrywki uczestnikom. Ponadto forma wycieczki nie odpowiada żadnej z wymienionych w art. 21 ust. 1 pkt 78 u.p.d.o.f.³⁴ Warunków z tego przepisu nie spełniają dopłaty do wczasów pod gruszą, nie licząc przypadku, gdy dofinansowanie dotyczy wypoczynku dziecka, które nie ukończyło 18 lat. Świadczenie takie jest wtedy przychodem pracownika i może korzystać ze zwolnienia z art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f., jeżeli pochodzi z z.f.ś.s. lub funduszy związków zawodowych, natomiast jeśli pracodawca finansuje je ze środków obrotowych - przychód ten podlega opodatkowaniu³⁵.

Dofinansowanie wypoczynku dla byłych pracowników stanowi dla nich przychód z innych źródeł, który korzysta ze zwolnienia podatkowego na mocy art. 21 ust. 1 pkt 38 u.p.d.o.f.³⁶, przy czym aby mogło być ono zastosowane, nie ma znaczenia źródło, z którego dopłata pochodzi. Jeżeli wartość świadczeń otrzymanych przez byłego pracownika w ciągu roku podatkowego przekroczy wskazaną w ww. artykule kwotę 2280 zł, to pracodawca jako płatnik ma obowiązek pobrać od nadwyżki 10% zryczałtowany podatek dochodowy³⁷.

5. Opodatkowanie zapomóg w razie zdarzeń losowych.

Działalność socjalna pracodawcy może się przejawiać poprzez udzielanie potrzebującym pracownikom pomocy materialnej w formie rzeczowej lub finansowej. Pomoc taka przyznawana jest według kryterium socjalnego, tj. przy jej udzielaniu należy wziąć pod uwagę sytuację życiową, rodzinną i materialną konkretnej osoby. Świadczenia takie co do zasady korzystają ze zwolnienia do wysokości 380 zł w skali roku, pod warunkiem że są finansowane z z.f.ś.s. a nie ze środków obrotowych przedsiębiorstwa³⁸. Od tej generalnej zasady istnieje jednak wyjątek. Mianowicie na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 26 u.p.d.o.f., wolne od podatku do wysokości 2280 zł za rok podatkowy są zapomogi, które pracownik otrzymał w związku z zaistnieniem indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci. Jeżeli zapomoga została wypłacona w wyniku zajścia ww. okoliczności, to korzysta ona ze zwolnienia do wskazanej wysokości i nie ma przy tym znaczenia czy została sfinansowana ze środków z.f.ś.s., czy obrotowych³⁹.

³⁴ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 21 grudnia 2009 r., nr IPPB4/415-651/09/BD.

³⁵ *Dopłaty do letniego wypoczynku pracownika i członków jego rodziny oraz byłych pracowników*, „Przegląd Podatku Dochodowego” nr 13 (2013), 349

³⁶ Por. art. 21 ust. 1 pkt 38 u.p.d.o.f.

³⁷ Tamże, art. 30 ust. 1 pkt 4.

³⁸ Tamże, art. 21 ust. 1 pkt. 67.

³⁹ Tamże, art. 21 ust. 1 pkt 26.

W praktyce na tle art. 21 ust. 1 pkt 26 u.p.d.o.f. powstają rozbieżności co do rozumienia użytych w nim wyrażeń: zdarzenia losowe, klęska żywiołowa i długotrwała choroba. Ustawodawca nie zdefiniował tych pojęć, stąd też przyjmuje się, że:

- a) indywidualne zdarzenie losowe obejmuje wszelkie nieprzewidziane zdarzenia, których nie da się uniknąć nawet przy zachowaniu należytych środków ostrożności, które mogą być spowodowane zarówno działaniem sił przyrody, jak i ludzi (np. pożar, zalanie wodą domu lub mieszkania, włamanie, kradzież itp.);
- b) klęska żywiołowa to zdarzenie spowodowane niszczycielskim działaniem sił przyrody (np. powódź, huragan);
- c) długotrwała choroba to choroba, która określana jest z medycznego punktu widzenia jako choroba przewlekła, przy czym nie ma znaczenia czy zagraża życiu, wiąże się z pobytem w szpitalu lub nieobecnością w pracy⁴⁰.

Pracownicy, którzy ubiegają się o zapomogę z powodu wskazanych zdarzeń powinni wykazać fakt ich zaistnienia. Jako dowód można przyjąć wszystko, co może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy⁴¹, zatem np. w przypadku kradzieży dowodem może być zgłoszenie zdarzenia na policję, w przypadku zalania mieszkania- protokół zgłoszenia szkody do firmy ubezpieczeniowej a w przypadku długotrwałej choroby- zaświadczenie lekarskie.

Pomoc materialna może być przyznana pracownikowi, który znalazł się w trudnej sytuacji materialnej, jednak organy podatkowe przyjmują, iż taka "trudna sytuacja materialna" nie mieści się w zakresie pojęcia "indywidualnego zdarzenia losowego", stąd też nie mogą być zwolnione od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 26 u.p.d.o.f. Mogą zaś zostać potraktowane jako świadczenie pieniężne, do którego można zastosować zwolnienie wynikające z art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f.⁴².

6. Opodatkowanie pożyczek udzielanych pracownikom.

Przejawem działalności socjalnej, która realizowana jest za pomocą z.f.ś.s. jest również udzielanie pracownikom pożyczek m.in. na cele mieszkaniowe, któr

⁴⁰ D. Strzelec, *Świadczenia na rzecz...*, s. 157.

⁴¹ Por. art. 180 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. *ordynacja podatkowa* (Dz. U. z 1997 r., Nr 137, poz. 926 ze zm.).

⁴² Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy z dnia 15 kwietnia 2010 r., nr ITPB2/415-56/10/IL.

mogą mieć charakter zwrotny lub bezzwrotny, być oprocentowane bądź nie. Już samo ich udzielenie przez pracodawcę może rodzić określone konsekwencje dla obu stron stosunku pracy.

Przychód dla pracownika nie powstaje w związku z samym udzieleniem mu pożyczki. Wynika to z istoty samej umowy pożyczki, która nakłada na pożyczającego obowiązek zwrotu tej samej ilości pieniędzy albo tej samej ilości rzeczy tego samego gatunku i tej samej jakości⁴³. W związku z tym z punktu widzenia u.p.d.o.f. pożyczka jest świadczeniem zwrotnym i nie stanowi dochodu podatkowego dla pożyczkobiorcy, gdyż w jej wyniku nie następuje stałe przysporzenie majątkowe. Ograny podatkowe zwracają także uwagę na to, że w przypadku pożyczek nieoprocentowanych nie można zastosować art. 11 ust. 2a pkt 4 u.p.d.o.f., tj. ceny rynkowej świadczenia przy ustalaniu jego wartości, gdyż oprocentowanie stosowane przez banki i inne podmioty udzielające pożyczek i kredytów jest bardzo zróżnicowane. Ponadto cel udzielania pożyczek przez zakłady pracy nie jest komercyjny, pomoc ta ma raczej wspomóc finansowo potrzebującego pracownika i zakłady decydując się na udzielenie pożyczek nieoprocentowanych, pozbawiają się zysków z tego tytułu a nie ma podstaw do uznawania wartości hipotetycznego oprocentowania za przychód pracownika z nieodpłatnych świadczeń w rozumieniu u.p.d.o.f.⁴⁴

W sytuacji, gdy w zakładzie został utworzony z.f.ś.s., to na podstawie art. 12 ust. 4 pkt 5 u.p.d.o.p. oraz art. 14 ust. 3 pkt 5 u.p.d.o.f. do przychodów, które należy opodatkować nie zalicza się tych, które zwiększają ten fundusz⁴⁵, a więc np. oprocentowania od pożyczek udzielonych pracownikom na cele mieszkaniowe. Przepisy u.z.f.ś.s. przewidują możliwość umorzenia pożyczki udzielonej pracownikowi, jeżeli wynika to z jego trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej i znajduje swoje potwierdzenie w regulaminie z.f.ś.s. obowiązującym u pracodawcy⁴⁶. Także umorzenie otrzymanej pożyczki będzie rodziło dla pracownika określone konsekwencje podatkowe. Kwota umorzonej pożyczki stanowi bowiem dla pracownika przychód z nieodpłatnych świadczeń⁴⁷ i pracodawca jest zobowiązany pobrać od tej kwoty zaliczkę na podatek dochodowy. Jednocześnie organy podatkowe wskazują, iż jeżeli na podstawie regulaminu z.f.ś.s. w razie

⁴³ Por. art. 720 ust. 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny* (Dz. U. z 1964 r., Nr16, poz.93 ze zm.).

⁴⁴ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 26 października 2010 r., nr IBPBII/1/415-668/10/BD.

⁴⁵ Por. art. 12 ust. 4 pkt 5 u.p.d.o.p i art. 14 ust. 3 pkt 5 u.p.d.o.f.

⁴⁶ Por. art. 8 u.z.f.ś.s.

⁴⁷ Por. art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f.

śmierci pożyczkobiorcy część pożyczki podlega umorzeniu, to nie powoduje to powstania przychodu dla małżonka lub innych spadkobierców zmarłego⁴⁸.

7. Podsumowanie.

Działalność socjalna pracodawców jest nadal bardzo popularna, mimo że obecnie mamy do czynienia z pojawianiem się nowych form wynagradzania pracowników. Pracodawcy coraz częściej decydują się na oferowanie licznych benefitów, takich jak np. prywatna opieka medyczna, dofinansowanie kart sportowych, telefony i samochody służbowe, finansowanie podnoszenia kwalifikacji pracowników, imprezy integracyjne, jednak „tradycyjna” działalność socjalna nie traci na znaczeniu i wciąż jest pozytywnie postrzegana przez pracowników. Do „tradycyjnych” przejawów działalności socjalnej pracodawcy zaliczyć można m.in.: bony, paczki świąteczne, dofinansowanie do wypoczynku dla pracowników i członków ich rodzin, pożyczki, zapomogi losowe. Te różnego rodzaju świadczenia dodatkowe na rzecz pracowników stwarzają liczne wątpliwości podatkowe, które dotyczą tego, czy dany wydatek może zostać potraktowany przez pracodawcę jako koszt oraz czy wartość świadczeń, które uzyskuje pracownik stanowi przychód podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

Pracodawca decydując się na wprowadzenie dodatkowych świadczeń dla pracowników powinien zatem zawsze przeanalizować możliwe konsekwencje podatkowe. Jednak nie zawsze przy określaniu tych skutków wystarczy sama znajomość przepisów, ponieważ istnieje wiele pułapek podatkowych, których wychwycenie jest trudne i możliwe jedynie dzięki obserwacji praktyki organów podatkowych oraz analizie rozbudowanego orzecznictwa sądów administracyjnych. Konsekwencje podatkowe bardzo często wpływają na to, jakie elementy wynagradzania będą stosowane w danym zakładzie pracy, część z nich będzie można bowiem zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów. Otrzymanie przez pracownika dodatkowych świadczeń może rodzić po jego stronie konieczność zapłacenia podatku dochodowego od osób fizycznych, co jest nie bez znaczenia również dla pracodawcy, jako potencjalnego płatnika składek – będzie on musiał odpowiednio obliczyć i pobrać zaliczkę na ten podatek.

W polskim prawie istnieją przepisy, które wskazują w jaki sposób należy określać przychód ze świadczeń na rzecz pracowników, jednak mimo to organy podatkowe lub

⁴⁸ Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 19 stycznia 2010 r., nr IBPBII/1/415-833/09/AŻ.

sądy często podejmują próby wypracowania innych zasad, odbiegających od ustawowych. Ich niejednolite stanowiska, które niekiedy odbiegają od regulacji prawnych sprawiają, że zarówno wśród pracodawców jak i pracowników pojawiają się liczne wątpliwości i zawahania co do sytuacji podatkowej. Najlepszym rozwiązaniem byłoby tutaj odejście od swobody decydowania organów podatkowych i sądów i całkowite poddanie się regulacjom prawa podatkowego, gdyż wielość zapytań w sprawach indywidualnych i uzasadnianie różnych przypadków w zależności od okoliczności nie sprzyjają harmonizacji i nie upraszczają omawianych kwestii.

Bibliografia

Akty normatywne:

- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny - Dz. U. z 1964 r., Nr 16, poz.93 ze zmianami
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy - Dz. U. z 1974r. Nr 24, poz. 141 ze zmianami
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 roku - o podatku dochodowym od osób fizycznych - Dz. U. z 2000r. Nr 14, poz. 176 ze zmianami
- Ustawa z dnia 15 lutego 1992 roku - o podatku dochodowym od osób prawnych - Dz. U. 1992r. Nr 21, poz. 86 ze zmianami
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 roku - o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych - Dz. U. z 1994r. Nr 43, poz. 163 ze zmianami
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku - Ordynacja podatkowa - Dz. U. 1997r. Nr 137, poz. 926 ze zmianami
- Ustawa z dnia 17 lipca 2009 roku - o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych - Dz. U. 2009r. Nr 125, poz. 1037 ze zmianami

Orzecznictwo:

- Wyrok SN z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 25/07, OSNP 2008, nr17-18, poz. 251.
- Wyrok WSA w Opolu z dnia 26 listopada 2007 r., I SA/Op 330/07, LEX nr 456887.

Interpretacje organów podatkowych:

- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy z dnia 6 marca 2009 r., nr ITPB2/415-1126/08/MK.
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu z dnia 22 czerwca 2009 r., nr ILPB3/423-240/09-3/JG.
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 9 grudnia 2009 r., nr IBPBII/1/415-712/09/BD.
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 21 grudnia 2009 r., nr IPPB4/415-651/09/BD.

- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 19 stycznia 2010 r., nr IBPBII/1/415-833/09/AŻ.
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 3 lutego 2010 r., nr IBPBII/1/415-866/09/BD.
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 15 kwietnia 2010 r., nr IPPB5/423-83/10-4/JC.
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy z dnia 15 kwietnia 2010 r., nr ITPB2/415-56/10/IL.
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy z dnia 22 kwietnia 2010 r., nr ITPB2/415-90/10/ENB.
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 26 kwietnia 2010 r., nr IPPB4/415-111/10-2/JS.
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 7 czerwca 2010 r., nr IBPBII/1/415-272/10/SŚ.
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 15 czerwca 2010 r., nr IPPB2/415-220/10-2/AK.
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 26 października 2010 r., nr IBPBII/1/415-668/10/BD.
- Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 25 lipca 2011 r., nr IPPB2/415-576/11-2/AS.
- Pismo MF z dnia 30 lipca 1997 r., PO 3-4852/722-491/WK/97, Dor. Pod. 1998, nr 1, s.28.

Literatura:

- Przybyszewska D., Siwkowska B., Smolnik M., Wyderska D., *Bony i paczki w ujęciu podatkowym i składkowym*, „Gazeta Podatkowa” nr 98 (2012), 930.
- Roszeńska K., *Wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy*, Warszawa 1999.
- Strzelec D., *Świadczenia na rzecz pracowników*, Warszawa 2011.
- Styczyński R., *Świadczenia na rzecz pracowników w świetle ustaw podatkowych*, Warszawa 2011.
- Zieleń S., *Świadczenia pracownicze w ujęciu podatkowym. Aspekty praktyczne*, Wrocław 2011.

Źródła internetowe:

- Opodatkowanie i składkowanie świadczenia urlopowego wypłaconego w kwocie wyższej niż odpis podstawowy na ZFŚS*, „Przegląd Podatku Dochodowego” nr 16 (328) <http://www.zfss.pl/arttykul,160,2662,opodatkowanie-i-oskladkowanie-swiadczenia-urlopowego.html> (9.12.2016)

Dopłaty do letniego wypoczynku pracownika i członków jego rodziny oraz byłych pracowników, „Przegląd Podatku Dochodowego” nr 13 (2013), 349. <http://www.czasopismaksiegowych.gofin.pl/przeglad-podatku-dochodowego/doplaty-do-letniego-wypoczynku-pracownika-i-czlonkow-jego,przeglad-podatku-dochodowego,artykul,163803.html> (9.12.2016).

Streszczenie

Opodatkowanie składników wynagrodzenia za pracę budzi wiele wątpliwości podatkowych. Pracownicy w zamian za wykonywaną pracę często otrzymują oprócz wynagrodzenia zasadniczego również inne świadczenia, które mają uatrakcyjnić pracę w danym zakładzie. Liczne z nich związane są z działalnością socjalną pracodawcy, która może być finansowana z Zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub niezależnie od niego. Przejawami działalności socjalnej są m.in.: świadczenia urlopowe, rzeczowe, dofinansowanie do wypoczynku, zapomogi oraz pożyczki dla pracowników. W artykule omówiono zasady opodatkowania tych świadczeń podatkiem dochodowym od osób fizycznych oraz wskazano na rozbieżności orzecznicze w tym zakresie.

SŁOWA KLUCZOWE: Podatek dochodowy, świadczenie, działalność socjalna, przychód

Summary

Taxation of salary ingredients raises many tax issues. The employees in exchange for their work often receive in addition to the basic salary other benefits which should make their work more attractive in the company. Many of them are connected with the social activities of the employer, which may be financed from the Company's Social Fund or independently of it. Manifestations of social activities are for instance: holiday benefits, benefits in kind, subsidies for recreation, subsistence allowance and loans to employees. The article discusses the principles of income taxation on individuals of these benefits and pointed to divergence of jurisprudence in this area.

KEY WORDS: Income tax, benefits, social activities, income

Autor

Izabela Jakubowska – magister administracji, Wydział Prawa i Administracji UAM (2014); Doktorantka WPIA UAM (Zakład Prawa Pracy i Prawa Socjalnego); absolwentka studiów podyplomowych na kierunku Zarządzanie zasobami ludzkimi w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu (2016). Zainteresowania naukowe: kwestie wynagrodzeniowe, problematyka zatrudniania osób młodych. e-mail: izajakubowska89@tlen.pl