Minister
Finansów i Gospodarki

Warszawa, 12 listopada 2026 roku

Sprawa: Odpowiedź na interpelację nr 20601
Znak sprawy: DD3.054.29.2026
Kontakt: Kancelaria MF
tel.: +48 22 694 55 55
e-mail: kancelaria@mf.gov.pl

Pan Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

odpowiadając na interpelację poselską nr 20601 złożoną przez Posłankę Dorotę Marek w sprawie opodatkowania i oskładkowania okazjonalnych świadczeń niepieniężnych udostępnianych pracownikom i członkom ich rodzin, proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień.

Wyjaśnienia pozostające w kompetencjach Ministra Finansów i Gospodarki

Podstawową zasadą podatku dochodowego od osób fizycznych jest zasada powszechności opodatkowania wyrażona w art. 9 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych[1]. Zgodnie z tą zasadą opodatkowaniu podatkiem dochodowym podlegają wszelkiego rodzaju dochody, z wyjątkiem dochodów zwolnionych od podatku oraz dochodów, od których na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej zaniechano poboru podatku.

Aby ustalić, czy dane świadczenie podlega opodatkowaniu, należy w pierwszej kolejności określić, czy stanowi ono przychód podatnika. Zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy PIT przychodami, co do zasady, są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń.

Zakres przychodów podatkowych ze stosunku pracy określa art. 12 ust. 1 ustawy PIT. Zgodnie z tym przepisem za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich

[1] Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2026 r. poz. 592, z późn. zm.), dalej: „ustawa PIT".

tel.: +48 22 694 55 55
fax: +48 22 694 36 84
gov.pl/finanse
e-mail: kancelaria@mf.gov.pl

ul. Świętokrzyska 12
00-916 Warszawa

ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Przepis ten odzwierciedla zatem zakres art. 11 ust. 1 ustawy PIT, który dotyczy ogólnie dochodów podatkowych ze wszystkich źródeł przychodów.

Przepisy ustawy PIT nie definiują pojęcia „innych nieodpłatnych świadczeń". Jego rozumienie zostało wypracowane w orzecznictwie sądów administracyjnych. Szczególne znaczenie dla ustalenia, kiedy świadczenie stanowi przychód pracownika ma również wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. sygn. akt K 7/13. W wyroku tym Trybunał Konstytucyjny wskazał, że za przychód pracownika z tytułu „innych nieodpłatnych świadczeń", o których mowa w art. 12 ust. 1 w związku z art. 11 ust. 1 ustawy PIT, mogą być uznane takie świadczenia, które:

- po pierwsze, zostały spełnione za zgodą pracownika (pracownik skorzystał z nich w pełni dobrowolnie),
- po drugie, zostały spełnione w jego interesie (a nie w interesie pracodawcy) i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść,
- po trzecie, korzyść ta jest wymierna i przypisana indywidualnie pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Wszystkie te przesłanki muszą być spełnione łącznie. Oznacza to, że samo nieodpłatne udostępnienie pracownikowi produktu lub usługi pracodawcy nie przesądza jeszcze o powstaniu przychodu ze stosunku pracy.

Ma to szczególne znaczenie w sytuacjach, gdy pracodawca udostępnia pracownikom i członkom ich rodzin własne produkty lub usługi, np. bilety wstępu na wydarzenia organizowane z okazji Dnia Dziecka, Mikołajek, jubileuszu zakładu pracy, święta branżowego, czy innego wydarzenia o charakterze integracyjnym lub rodzinnym.

W takich przypadkach należy rozróżnić sytuacje, w których świadczenie przynosi pracownikowi rzeczywistą, indywidualną korzyść majątkową, od sytuacji, w których możliwość skorzystania z produktu lub usługi stanowi element działań podejmowanych przez pracodawcę w związku z prowadzoną działalnością.

Nieodpłatne udostępnienie własnych produktów lub usług może służyć różnym celom, takim jak promocja działalności pracodawcy, prezentacja jego oferty, budowanie relacji z pracownikami i ich rodzinami w ramach zorganizowanych wydarzeń integracyjnych. Jeżeli świadczenie służy przede wszystkim realizacji celów pracodawcy, to nie zostało spełnione w indywidualnym interesie pracownika. W takim przypadku pracownik nie uzyskuje korzyści majątkowej i w konsekwencji nie powstanie podatkowy przychód.

Mogą też wystąpić sytuacje, w których nieodpłatne udostępnienie produktów lub usług pracodawcy spowoduje powstanie przychodu podatkowego. Jeżeli pracownik dobrowolnie skorzysta np. z usługi zapewnionej (udostępnionej) przez pracodawcę, dzięki czemu zaoszczędzi wydatku, to niewątpliwie uzyska korzyść majątkową (zaoszczędza wydatku).

Ocena, co do powstania albo braku przychodu podatkowego, powinna uwzględniać wszystkie opisane wyżej trzy przesłanki wskazane przez Trybunał Konstytucyjny.

Jeżeli w wyniku przeprowadzonej analizy konkretnego stanu faktycznego zostanie ustalone, że nieodpłatne świadczenie stanowi przychód pracownika, jego wartość należy określić zgodnie z art. 11 ust. 2a ustawy PIT. W przypadku usług wchodzących w zakres działalności gospodarczej pracodawcy wartość świadczenia ustala się według cen stosowanych wobec innych odbiorców. W przypadku usług zakupionych przez pracodawcę – według cen zakupu, natomiast w pozostałych przypadkach wartość określa się na podstawie cen rynkowych stosowanych przy świadczeniu usług lub udostępnianiu rzeczy lub praw tego samego rodzaju i gatunku, z uwzględnieniem w szczególności ich stanu i stopnia zużycia oraz czasu i miejsca udostępnienia.

Odnosząc się do postulatu zawartego w interpelacji, dotyczącego wprowadzenia nowego zwolnienia podatkowego dla świadczeń niepieniężnych, finansowanych przez pracodawcę, mających charakter okazjonalny, niestanowiących składników wynagrodzenia oraz niewymienialnych na gotówkę, bony ani vouchery, zauważam, że wprowadzenie takiego zwolnienia stanowiłoby odstępstwo od zasady powszechności opodatkowania i prowadziłoby do rozszerzenia katalogu zwolnień przedmiotowych zawartych w art. 21 ust. 1 ustawy PIT.

Sam fakt okazjonalnego przyznania pracownikowi świadczenia, jego niepieniężny charakter, czy brak możliwości wymiany na gotówkę nie stanowią wystarczających przesłanek do objęcia go zwolnieniem podatkowym. Zwolnienia podatkowe mają charakter wyjątkowy i powinny być wprowadzane w przypadkach znajdujących szczególne uzasadnienie.

Wprowadzenie kolejnego zwolnienia mogłoby prowadzić również do wątpliwości interpretacyjnych związanych z określeniem zakresu świadczeń nim objętych oraz wiązałoby się z ubytkiem dochodów sektora finansów publicznych.

Nie bez znaczenia w tym kontekście pozostają rozwiązania przyjęte w ustawie o dochodach jednostek samorządu terytorialnego[2]. Po wejściu w życie reformy systemu finansowania jednostek samorządu terytorialnego, dochody tych jednostek z tytułu udziału w podatkach dochodowych (w tym w podatku PIT) są w dużym stopniu uniezależnione od zmian w przepisach podatkowych. Udziały samorządów w podatku PIT oraz podatku CIT są obecnie naliczane od dochodów podatników (czyli od bazy podatkowej), a nie od kwoty ostatecznego podatku należnego. Zatem tego rodzaju zmiana w ustawie PIT wpłynęłaby na wysokość bazy podatkowej istotnej dla dochodów jednostek samorządu terytorialnego. Ubytek ten należałoby

[2] Ustawa z dnia 1 października 2024 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 1252).

zrekompensować (inną daniną, co nie zyskałoby społecznej akceptacji), czy też dodatkową subwencją, na co nie ma obecnie przestrzeni fiskalnej.

Należy bowiem mieć na uwadze, że Polska została objęta unijną procedurą nadmiernego deficytu, a przyjęty przez Radę Ministrów Średniookresowy Plan Budżetowo-Strukturalny na lata 2025-2028 zakłada stopniowe ograniczanie deficytu sektora instytucji rządowych i samorządowych do poziomu poniżej 3% PKB. Osiągnięcie tego wymaga prowadzenia polityki fiskalnej oraz ograniczania działań skutkujących trwałym zmniejszeniem dochodów publicznych. Należy mieć na uwadze nie tylko wskazane powyżej uwarunkowania makroekonomiczne, ale i sytuację geopolityczną, która wymaga zwiększonych wydatków na obronność.

Mając powyższe na uwadze uprzejmie informuję, że nie jest planowana realizacja postulatu wprowadzenia nowego zwolnienia z podatku dla wskazanej kategorii świadczeń.

Wyjaśnienia pozostające w kompetencjach Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej[3]

W zakresie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne informuję, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy[4]. Wyjątkiem są przychody ze stosunku pracy wymienione w § 2 rozporządzenia oraz zasiłki i wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną[5].

Wśród przychodów pracowników, które nie stanowią podstawy wymiaru składek, wymienionych w § 2 rozporządzenia, nie została wymieniona wartość okazjonalnych świadczeń niepieniężnych udostępnianych przez pracodawcę pracownikom i członkom ich rodzin.

W konsekwencji, jeżeli analiza konkretnego stanu faktycznego wykaże, że wartość tego świadczenia jest przychodem w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągniętym przez pracownika u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, podlega ono uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Jednocześnie informuję, że w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają obecnie prace związane z przeglądem oraz ewentualną zmianą ww. rozporządzenia. Celem tych prac jest aktualizacja i dostosowanie jego przepisów do zmieniającej się rzeczywistości. Obecny etap prac ma charakter analityczny i przygotowawczy. Analizie poddawane są m.in. zgłaszane propozycje w zakresie wprowadzenia zmian do rozporządzenia. Po zakończeniu prac możliwe będzie

[3] Zawarte w piśmie nr BM-II.059.1.629.2026 z 6 listopada br.
[4] Art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2026 r. poz. 199, z późn.zm.), dalej: „ustawa systemowa" oraz § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 316), dalej: „rozporządzenie".
[5] Art. 18 ust. 2 ustawy systemowej.

podjęcie decyzji dotyczącej potrzeby i zakresu ewentualnych zmian w rozporządzeniu.

W trakcie prowadzonych prac nad zmianą rozporządzenia uwzględniony zostanie m.in. fakt, że wyłączenia przychodów pracowników z podstawy wymiaru składek, podobnie jak wyłączenia podatkowe, mają charakter wyjątkowy i powinny być wprowadzane w przypadkach znajdujących szczególne uzasadnienie. Analizie poddawany jest również wpływ poszczególnych wyłączeń z podstawy wymiaru składek zarówno na sytuację finansową Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jak i na wysokość przyszłych świadczeń przysługujących ubezpieczonym.

Należy mieć również na uwadze to, że prawo ubezpieczeń społecznych jest prawem ścisłym i sformalizowanym, opartym na bezwzględnie obowiązujących normach, z wyłączeniem możliwości ich interpretowania z uwzględnieniem obowiązujących w prawie cywilnym reguł słuszności, co powoduje konieczność ścisłej wykładni jego przepisów.

W ramach prowadzonych prac analizowane są zgłaszane propozycje zmian dotyczących katalogu wyłączeń z podstawy wymiaru składek, w tym propozycje odnoszące się do niektórych świadczeń niepieniężnych finansowanych przez pracodawcę.

Wyjaśnienia pozostające w kompetencjach Ministra Zdrowia[6]

Zasady ustalania wysokości składki na ubezpieczenie zdrowotne określają przepisy ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych[7].

Mając na względzie art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy o świadczeniach zdrowotnych obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, które są pracownikami w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Natomiast stosowanie do art. 81 ust. 1 ustawy o świadczeniach zdrowotnych do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne powyższych osób stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Zatem przychody wymienione w § 2 rozporządzenia[4], nie stanowią podstawy wymiaru składek zarówno na ubezpieczenia społeczne, jak i na ubezpieczenie zdrowotne.

Niezależnie od powyższego informuję, że zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 19 przedmiotowego rozporządzenia[4] w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, a w rezultacie także na ubezpieczenie zdrowotne nie uwzględnia się świadczeń finansowanych ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Tym samym świadczenia niepieniężne (np. bilety do teatru lub karnet sportowy) sfinansowane z ww. funduszu nie stanowią

[6] Zawarte w piśmie nr DLU.704.490.2026.AŻ z 6 listopada br.
[7] Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1461 ze zm.; dalej: „ustawa o świadczeniach zdrowotnych").

podstawy wymiaru składek (na ubezpieczenie społeczne i na ubezpieczenie zdrowotne).

Z wyrazami szacunku,

Z upoważnienia Ministra Finansów i Gospodarki

Jarosław Neneman
Podsekretarz Stanu

w Ministerstwie Finansów