

# Opieka medyczna dla pracowników powiększy koszty pracodawcy

**PIT/CIT** | Odliczenie przez firmę wydatków poniesionych na abonamenty w prywatnych lecznicach dla osób zatrudnionych i ich rodzin nie powinno być kwestionowane przez organy. Także sądy potwierdzają prawidłowość takich działań.

**ALEKSANDRA  
MIKLASZEWSKA**

Dodatkowe świadczenie pracodawcy w postaci wykupienia abonamentu medycznego jest popularnym sposobem pozapłacowego motywowania pracowników. Abonamenty medyczne wykupione przez pracodawców zazwyczaj wykraczają poza świadczenia medycyny pracy, a nawet obejmują rodziny pracowników. W każdym z takich przypadków istnieją argumenty przemawiające na korzyść tezy, że wydatki te są dla pracodawcy kosztem uzyskania przychodów. Argumenty te są uznawane również przez organy skarbowe.

## Tak wynika z przepisów

Pierwszym kluczowym argumentem za zaliczaniem tego typu wydatków do kosztów podatkowych jest intencja samego ustawodawcy, który od 1 stycznia 2007 r. uchylił przepisy wykluczające z kosztów podatkowych wydatki na abonamenty medyczne dla pra-

owników. Uchylone przepisy to art. 16 ust. 1 pkt 65 ustawy o CIT i art. 23 ust. 1 pkt 60 ustawy o PIT, zgodnie z którymi koszty związane z finansowaniem świadczeń zdrowotnych przez pracodawcę na rzecz pracowników, z wyjątkiem poniesionych kosztów świadczeń zdrowotnych, do których ponoszenia zobowiązują pracodawcę przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw, nie mogły zostać zaliczone do kosztów uzyskania przychodów. Jednocześnie na ich miejsce nie zostały wprowadzone żadne inne przepisy, które ograniczałyby możliwość uznania za koszt podatkowy wydatków pracodawcy związanych z finansowaniem abonamentów medycznych dla pracowników.

Prowadzi to do dwóch wniosków. Po pierwsze, nastąpiło zrównanie kryteriów zaliczenia do kosztów podatkowych wydatków na świadczenia medycyny pracy, do których ponoszenia obligują pracodawcę przepisy prawa pracy, oraz wydatków na świadczenia medyczne w pozostałym zakresie. Po drugie,

kryterium zaliczenia tych wydatków do kosztów podatkowych stała się znów zasada ogólna zapisana w art. 15 ust. 1 ustawy o CIT i art. 23 ust. 1 ustawy o PIT, tzn. związek z zachowaniem bądź zabezpieczeniem źródła przychodów.

## Związek z przychodami

Nie budzi wątpliwości zasadność zaliczenia do kosztów podatkowych wydatków na świadczenia medycyny pracy, do których ponoszenia pracodawca jest zobowiązany na podstawie przepisów prawa pracy. Wydatki te zaliczane są do kosztów podatkowych na zasadzie ogólnej z art. 15 ust. 1 ustawy o CIT i art. 23 ust. 1 ustawy o PIT, tzn. na tej podstawie, że wpływają one na uzyskiwanie przychodów przez pracodawcę. Podobnie jest w przypadku sfinansowania dodatkowej opieki zdrowotnej pracownikowi. Przede wszystkim inwestycja ta przekłada się na zmniejszenie absencji pracowników z powodu chorób poprzez zapewnienie im profi-

laktyki zdrowotnej, a także ułatwienie im dostępu do specjalistycznego leczenia, przez co nie muszą zwalniać się z pracy na kilka godzin, aby skorzystać ze świadczeń finansowanych z NFZ, co zwykle wiąże się z koniecznością stania w długich kolejkach. Jest to także sposób na motywowanie pracowników i wiązanie ich z danym pracodawcą. Tym samym sfinansowanie takich świadczeń pracownikom ma związek z zabezpieczeniem bądź osiągnięciem przychodów przez pracodawcę.

## Także dla dzieci i małżonka

O ile organy skarbowe uznają wyżej przytoczone argumenty co do zasadności zaliczenia do kosztów podatkowych wydatków na świadczenia medyczne dla pracowników, to wątpliwości pojawiają się przy uznaniu za koszty podatkowe wydatków na ubezpieczenie ich rodzin.

Przykładowo **Izba Skarbowa w Poznaniu w interpretacji z 12 marca 2012 r. (ILPB3/423-**

**601/11-2/JG)** zakwestionowała taką możliwość. Z poglądem tym można jednak polemizować, ponieważ do abonamentu medycznego dla rodzin pracowników odnoszą się te same argumenty co do ubezpieczenia samych pracowników. Po pierwsze, żaden przepis nie wyłącza takiego wydatku z kosztów uzyskania przychodów. Po drugie, ma on również związek z przychodami pracodawcy, bowiem zwiększa przywiązanie pracownika do firmy i działa na niego motywująco. Ogranicza także absencję związaną z chorobami członków rodziny pracownika, tj. jego dzieci lub współmałżonka.

## Fiskus uznaje argumenty przedsiębiorców

Omawiane zagadnienia od dawna nie były przedmiotem sporu przed sądami administracyjnymi (ostatnio ogólnie o zasadności zaliczania do kosztów uzyskania przychodów wydatków na abonamenty medyczne wspomniał **NSA w uzasadnieniu uchwały z 24 paź-**

**dziernika 2011 r., II FPS 7/10**, w której rozważany był problem opodatkowania dochodu pracowników z tytułu nieodpłatnych świadczeń zapewnianych przez pracodawcę). Prowadzi to do wniosku, że organy podatkowe w większości uznają argumenty podatników i nie kwestionują zasadności zaliczenia do kosztów podatkowych omawianych wydatków. Oprócz wspomnianej interpretacji IS w Poznaniu wydawane interpretacje indywidualne są w większości korzystne dla podatników i potwierdzają możliwość zaliczenia do kosztów podatkowych wydatków na abonamenty medyczne pracowników (przykładowo **interpretacja Izby Skarbowej w Bydgoszczy z 2 lutego 2011 r., ITPB3/423-604a/10/PST; interpretacje Izby Skarbowej w Katowicach z 22 kwietnia 2011 r., IBPBI/1/423-15/11/AB** oraz z **13 grudnia 2010 r., IBPBI/2/423-1160/10/PC**, a także **interpretacja Izby Skarbowej w Warszawie z 20 lutego 2012 r., IPPB3/423-1013/11-4/PK**). ■

*Autorka jest konsultantką podatkową w kancelarii KSP Legal & Tax Advice w Katowicach*