

Benefity pracownicze w systemie podatku od towarów i usług

Employee benefits in the value added tax system

Marcin Świdorski

Student Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego

Streszczenie

Niniejszy artykuł zawiera analizę roli korzyści pracowniczych w polskim systemie podatku od wartości dodanej. Autor szczegółowo omawia kwestię korzyści pracowniczych w orzecznictwie krajowym i unijnym oraz ich wpływ na prawa i obowiązki podatników podatku od towarów i usług. Analiza skoncentrowana jest na przykładzie posiłków pracowniczych. Uwzględnia bogate orzecznictwo oraz specyficzne przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które mogą zobowiązywać pracodawców do zapewnienia pracownikom posiłków. Ponadto autor analizuje problematykę bonów w kontekście systemu podatku od towarów i usług. Na zakończenie przedstawia wnioski i refleksje; podkreśla przy tym istotne aspekty związane z korzyściami pracowniczymi w systemie tego podatku oraz wyraża wątpliwości dotyczące funkcjonowania systemu benefitów pracowniczych w zakładach pracy.

Słowa kluczowe: benefity pracownicze, podatek od towarów i usług, korzyść, posiłek pracowniczy, bony VAT.

Abstract

This thesis analyses the role of employee benefits in the Polish Value Added Tax system. The author analyses in details the issues of employee benefits in national and European Union jurisprudence and their impact on the rights and obligations of Value Added Tax taxpayers. The analysis presented in this work focuses on the example of employee meals. It considers the extensive jurisprudence and specific occupational health and safety regulations that might oblige employers to provide meals to their employees. In addition, the work analyses the issue of the vouchers in the context of the value added tax system. In the final section, the author presents his conclusions and reflections, highlighting the relevant aspects of employee benefits under the Value Added Tax system and expressing his doubts about the functioning of the employee benefits system in the workplace.

Keywords: employee benefits, value added tax, profit, employee meals, VAT vouchers.

1. WPROWADZENIE

Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto, że benefity¹ pracownicze to świadczenia pozapłatowe finansowane, chociażby częściowo, ze środków pracodawcy, przyznawane w związku z wykonywaniem pracy, z których można korzystać w czasie pracy lub poza nim. Mogą wynikać z odrębnych przepisów z zakresu prawa pracy, w tym aktów wewnętrznych, lub wynikać z woli pracodawcy.

Przez pracownika należy rozumieć, zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy², osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Benefitami pracowniczymi są więc benefity przyznane pracownikowi.

Do najpopularniejszych benefitów należą karnety na siłownię i do klubów fitness, ubezpieczenie na życie oraz telefon służbowy do użytku prywatnego, a do najbardziej pożądanych – rozszerzony pakiet opieki medycznej, samochód służbowy do użytku prywatnego oraz opieka stomatologiczna³.

Wśród nich można również znaleźć posiłki pracownicze i napoje finansowane ze środków pracodawcy⁴.

Zgodnie z art. 86 ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług⁵ w zakresie, w jakim towary i usługi są wykorzystywane do wykonywania czynności opodatkowanych, podatnikowi, o którym mowa w art. 15, przysługuje prawo do obniżenia kwoty podatku należnego o kwotę podatku naliczonego, z zastrzeżeniem art. 114, art. 119 ust. 4, art. 120 ust. 17 i 19 oraz art. 124.

W przypadku podatku od towarów i usług wykształcił się wąski sposób pojmowania czynności związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. Zgodnie z interpretacją indywidualną Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej (Dyrektora KIS) z dnia 5 sierpnia 2021 r.⁶ przekazanie przez przedsiębiorcę pracownikom prezentów (np. w formie paczek słodczy) ma dla niego drugorzędne znaczenie. Tym samym organ nie neguje braku korzyści po stronie przedsiębiorcy (np. większa motywacja pracowników), wskazuje jednak, że przeważa korzyść osobista pracownika.

2. KORZYŚĆ PRACOWNIKA A KORZYŚĆ PRACODAWCY

W kontekście benefitów pracowniczych należy zwrócić uwagę na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 lipca 2014 r.⁷, w którym skład orzekający stwierdził, że aby można było mówić o korzyści pracownika, muszą zostać spełnione kumulatywnie następujące przesłanki:

- 1) świadczenie zostało spełnione za zgodą pracownika (skorzystał z nich w pełni dobrowolnie);
- 2) świadczenie zostało spełnione w interesie pracownika, a nie w interesie pracodawcy i przyniosło mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść;
- 3) korzyść ta jest wymierna i przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Szeroko wykorzystywany jest również dorobek orzecznicy Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), który przykładowo w wyroku z dnia 11 grudnia 2008 r.⁸ wskazał, że w zwykłych okolicznościach zaspokajanie potrzeb pracownika (w omawianym wyroku były to posiłki pracownicze) nie ma związku ze sprzedażą opodatkowaną podatnika podatku od towarów i usług, jednakże w szczególnych okolicznościach korzyść pracownika może być jedynie uboczna względem korzyści pracodawcy. Jednocześnie owa szczególna okoliczność nie musi być związana wyłącznie z przepisami powszechnie obowiązującymi w zakresie prawa pracy, a może być także uzasadniona szczególnymi potrzebami przedsiębiorcy (w omawianym wyroku było to zapewnienie nieprzerwanej pracy pracownikom). Orzeczenie to wskazywane jest jako wprowadzające podobną linię orzeczniczą w kontekście benefitów pracowniczych, zwłaszcza posiłków pracowniczych⁹.

3. POSIŁKI PRACOWNICZE JAKO PRZYKŁAD ŚWIADCZENIA, KTÓRE MOŻE BYĆ OBOWIĄZKIEM PRACODAWCY

Zapewnianie posiłków może stanowić:

- 1) świadczenie wynikające z obowiązku konkretnego świadczenia dla pracownika;
- 2) świadczenie będące benefitem;
- 3) świadczenie przyznawane m.in. pracownikom w celach reprezentacyjnych.

Jeżeli zapewnienie danego świadczenia stanowi obowiązek pracodawcy, pracodawcy przysługuje prawo do odliczenia podatku naliczonego związanego z nabyciem towarów bądź usług na potrzeby zapewnienia np. posiłków profilaktycznych czy napojów.

Powyższa zasada nie jest konsekwentnie przestrzegana przez organy podatkowe. § 112 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁰, wydanego na podstawie art. 237¹⁵ k.p., stanowi, że pracodawca jest obowiązany zapewnić wszystkim pracownikom wodę zdatną do picia lub inne napoje, a pracownikom zatrudnionym stale lub okresowo w warunkach szczególnie uciążliwych zapewnić oprócz wody inne napoje. Ilość, rodzaj i temperatura tych napojów powinny być dostosowane do aktualnych

warunków wykonywania pracy oraz potrzeb fizjologicznych pracowników. Szczegółowe zasady zaopatrzenia w napoje pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych określają odrębne przepisy. W kontekście spełnienia powyższego wymogu wymienia się najczęściej wyłącznie wodę, mleko, kawę, herbatę, cukier. W praktyce zdarzały się jednak interpretacje zawężające znaczenie pojęcia „napojów”.

„Analiza przedstawionych we wniosku okoliczności sprawy oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa podatkowego pozwala stwierdzić, że zapewnienie pracownikom Spółki stałego dostępu w ciągu dnia do artykułów spożywczych takich, jak: soki, napoje gazowane [...], udostępnianych w firmowej kuchni służy zaspokajaniu osobistych, prywatnych potrzeb pracowników i odbywa się bez związku z prowadzoną przez Wnioskodawcę działalnością gospodarczą”¹¹.

Na podstawie wykładni literalnej trzeba się opowiedzieć za szerokim rozumieniem § 112 wspomnianego rozporządzenia. W tym przepisie jest mowa o wodzie lub innych napojach. Zgodnie ze *Słownikiem języka polskiego PWN* napojem jest „płyn przeznaczony do picia; też: porcja tego płynu”¹². Stąd nie można przyznać racji Dyrektorowi KIS, że soki i napoje gazowane nie są na podstawie przepisów prawa podatkowego produktami, z tytułu nabycia których istnieje możliwość odliczenia naliczonego podatku od towarów i usług. Zgodnie z przepisami prawa pracy zapewnienie pracownikowi każdego napoju stanowi obowiązek pracodawcy. Nieuzasadnione jest więc zdaniem autora postępowanie organów podatkowych, które zezwalają na odliczenie podatku od towarów i usług tylko w przypadku wybranych napojów.

Nie można również zgodzić się z Dyrektorem KIS, który uznał, że zapewnienie artykułów spożywczych, m.in. wody, kawy, herbaty, w ogólnodostępnym pomieszczeniu personelowi w trakcie godzin pracy wynika z dobrej woli pracodawcy.

„Zatem w analizowanym przypadku udostępnienie zakupionych przez Państwa artykułów spożywczych (woda, kawa, herbata, cukier, owoce, mleko (inne napoje, np. napój sojowy, owsiany, ryżowy, kokosowy i podobne używane do kawy zamiast mleka), napoje gazowane, soki, ciastka, czekoladki, herbatniki, paluszki, cukierki, inne słodycze) udostępnianych Personelowi w ogólnodostępnych pomieszczeniach (tj. dostęp stały w kuchni) oraz posiłków z dowozem udostępnianych Personelowi w ciągu dnia w trakcie godzin pracy (tj. w trakcie godzin pracy w ramach przysługującej pracownikom przerwy) wynika z Państwa dobrej woli jako pracodawcy”¹³.

O konieczności spełniania tych potrzeb traktują przywołane regulacje prawa pracy. Irracjonalna jest więc argumentacja Dyrektora KIS, który odmawia prawa do odliczenia naliczonego podatku od towarów i usług z tytułu zakupu wymienionych przez podatnika napojów, w tym wody.

Nie bez znaczenia jest obecna sytuacja na rynku pracy, na którym świadczenia pozapłacowe stanowią istotną wartość dla kandydatów i pracowników. Wydatki na zapewnienie w trakcie wykonywania pracy posiłków, zróżnicowanych napojów oraz inne działania mające na celu poprawę motywacji pracownika mogą stanowić koszt uzyskania przychodów w podatkach dochodowych: „Mając na uwadze powyższe uznać należy, że kosztami podatkowymi są – co do zasady – tzw. «koszty pracownicze». Koszty te obejmują przede wszystkim

wynagrodzenia zasadnicze, wszelkiego rodzaju nagrody, premie i diety, ale również i inne wydatki ponoszone na rzecz pracowników, które w sposób pośredni wpływają na zwiększenie ich motywacji do pracy, poprawę jakości wykonywanej pracy oraz zdrowie i samopoczucie pracowników¹⁴.

Warto również zauważyć, że spełnienie na rzecz pracowników takiego świadczenia nie spowoduje konieczności naliczenia im z tego tytułu podatku.

„Wydanie pracownikowi odzieży i obuwia ochronnego stanowi obowiązek pracodawcy i w tym przypadku należy je potraktować jako «zużycie własne», nie podlegające opodatkowaniu, nie zaś jako przekazane na potrzeby osobiste pracownika¹⁵.”

Jeżeli świadczenie jest benefitem pracownika, przeważająca korzyść może być po stronie pracownika albo pracodawcy, co zostało już podkreślone powyżej. Organy i sądy konsekwentnie korzystają z linii orzeczniczej powstałej na gruncie wyroku TSUE w sprawie Danfoss i AstraZeneca¹⁶.

W opinii autora obecnie obowiązujące regulacje dotyczące benefitów pracowniczych nie są właściwe dla dzisiejszego rynku pracy. Wykładnia prezentowana przez organy podatkowe w zakresie podatku od towarów i usług jest krzywdząca dla pracodawców, w żadnym stopniu nieuwzględniająca współczesnych uwarunkowań, w których pracodawca jest niejako zmuszony do realizowania pewnych świadczeń, jeśli chce zarabkować, przyjmować nowych pracowników, maksymalizować efektywność zatrudnionego zespołu.

4. ŚWIADCZENIE WYDAWANE W RAMACH BONÓW W ROZUMIENIU PODATKU OD TOWARÓW I USŁUG

Stosownie do art. 2 pkt 41 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. przez bon rozumie się instrument, z którym wiąże się obowiązek jego przyjęcia jako wynagrodzenia lub części wynagrodzenia za dostawę towarów lub świadczenie usług, w którego przypadku towary, które mają zostać dostarczone, lub usługi, które mają zostać wykonane, lub tożsamość potencjalnych dostawców lub usługodawców są wskazane w samym instrumencie lub określone w powiązanej dokumentacji, w tym w warunkach wykorzystania tego instrumentu.

Zgodnie ze *Słownikiem języka polskiego PWN* bonem jest „dowód uprawniający do otrzymania w oznaczonym terminie pewnych towarów, sumy pieniędzy lub usług”, a także „papier wartościowy¹⁷”. Definicja ta jednak nie odpowiada temu, czym bon jest w rozumieniu ustawy z dnia 11 marca 2004 r. Jak stwierdzono w doktrynie, bon może przybierać formę zarówno materialną, jak i niematerialną, formę dokumentu lub nośnika danych (np. karta magnetyczna)¹⁸. Bonu nie należy jednak mylić z instrumentem płatniczym. Cechą wyróżniającą instrument płatniczy jest bowiem powszechna moc umarzania zobowiązań.

Na gruncie przywołanej ustawy wyróżnia się dwa rodzaje bonów:

- 1) bon jednego przeznaczenia – bon, w którego przypadku miejsce dostawy towarów lub świadczenia usług, których bon dotyczy, oraz kwota należnego podatku od towarów i usług, podatku od wartości dodanej lub podatku o podobnym charakterze z tytułu dostawy tych towarów lub świadczenia tych usług są znane w chwili emisji tego bonu (art. 2 pkt 43);

- 2) bon różnego przeznaczenia – bon inny niż bon jednego przeznaczenia (art. 2 pkt 44).

W zależności od rodzaju bonu powstają odmienne skutki podatkowe w zakresie podatku od towarów i usług, co regulują art. 8a i 8b ustawy z dnia 11 marca 2004 r.

Benefity pracownicze mogą więc być wydawane w formie bonów, np. kart przedpłaconych.

5. NIEODPŁATNE PRZEKAZANIE TOWARU LUB USŁUGI PRZEZ PODATNIKA PODATKU OD TOWARÓW I USŁUG

Zgodnie z art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. przez dostawę towarów, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, rozumie się również przekazanie nieodpłatnie przez podatnika towarów należących do jego przedsiębiorstwa, w szczególności:

- 1) przekazanie lub zużycie towarów na cele osobiste podatnika lub jego pracowników, w tym byłych pracowników, wspólników, udziałowców, akcjonariuszy, członków spółdzielni i ich domowników, członków organów stanowiących osób prawnych, członków stowarzyszenia;
- 2) wszelkie inne darowizny, jeżeli podatnikowi przysługiwało, w całości lub w części, prawo do obniżenia kwoty podatku należnego o kwotę podatku naliczonego z tytułu nabycia, importu lub wytworzenia tych towarów lub ich części składowych.

W powyższym przypadku trzeba zwrócić uwagę na swoiste „błędne koło¹⁹” w zakresie nieodpłatnego przekazania towaru lub usługi przez podatnika podatku od towarów i usług.

Przy czym należy uznać, że nieodpłatne przekazanie artykułów spożywczych, które pracodawca zobowiązany jest dostarczyć pracownikom na podstawie przepisów prawa pracy, nie podlega opodatkowaniu podatkiem od towarów i usług. Ma ono bowiem na celu zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków pracy (tj. zgodnych z przepisami), jak również zapewnienie prawidłowego funkcjonowania zakładu pracodawcy. Nie można zatem przyjąć, że przekazanie ww. świadczeń pracownikom służy do realizacji ich celów osobistych, o których mowa w art. 7 ust. 2 przywołanej ustawy.

W konsekwencji powyższego należy stwierdzić, że:

- 1) nieodpłatne przekazanie artykułów spożywczych wykorzystywanych przez pracowników na cele prywatne nie wiąże się z obowiązkiem naliczenia podatku należnego, o ile pracodawcy nie przysługiwało prawo do odliczenia podatku naliczonego z tytułu nabycia tych towarów;
- 2) nieodpłatne przekazanie artykułów spożywczych, które pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikom na podstawie przepisów prawa pracy, nie wiąże się z obowiązkiem naliczenia podatku należnego – niezależnie od tego, czy pracodawca odliczył podatek naliczony z tytułu nabycia tych towarów.

6. PODSUMOWANIE

Benefity pracownicze, mimo ciągłego wzrostu znaczenia na rynku pracy, powodują wiele komplikacji w zakresie prawa podatkowego, w szczególności podatku od towarów i usług. Kwestię tę należy jednak rozpatrzyć dwutorowo.

Z jednej strony zastępowanie należnego pracownikom wynagrodzenia przez świadczenia pozapłacowe, narzucone

przez pracodawcę benefity, nie jest pozytywne. Kiedy pracodawca kalkuluje wynagrodzenia, uwzględnia wszelkie aspekty prowadzonej przez siebie działalności, w tym również oferowane benefity. W efekcie, z uwagi na zapewnione w miejscu pracy świadczenia, finalne wynagrodzenie może być niższe, niż gdyby pracownik sam decydował o tym, co spożywa w trakcie pracy.

Z drugiej strony częstym oczekiwaniem pracownika lub osoby poszukującej pracy jest zapewnienie odpowiednich benefitów przez pracodawcę. W opinii autora pracodawca nie może być jednak niejako karany brakiem prawa do odliczenia podatku naliczonego z tytułu nabycia oferowanych, zgodnie z aktualnymi wymogami rynku pracy, benefitów pracowniczych.

Przypisy

- ¹ Łac. *bene* – dobrze, *facere* – czynić. *Benefit (świadczenie)*, w: *Wikipedia. Wolna encyklopedia*, [https://pl.wikipedia.org/wiki/Benefit_\(świadczenie\)](https://pl.wikipedia.org/wiki/Benefit_(świadczenie)), dostęp: 23.06.2023.
- ² Tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, dalej: k.p.
- ³ K. Jurczak, *Podsumowanie raportu „Świadczenia dodatkowe w oczach pracowników w 2018 roku”*, <https://wynagrodzenia.pl/artukul/podsumowanie-raportu-swiadczenia-dodatkowe-w-oczach-pracownikow-w-2018-roku>, dostęp: 23.06.2023.
- ⁴ M.D. Majewska, *Rodzaje benefitów proponowanych przez pracodawców*, b.m.r.w.
- ⁵ Tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 1570, dalej: ustawa z dnia 11 marca 2004 r.
- ⁶ 0112-KDIL3.4012.111.2021.5.MS, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/442505>, dostęp: 16.10.2023.
- ⁷ K 7/13, <https://ipo.trybunal.gov.pl/ipo/Sprawa?sprawa=11300&dokument=10876>, dostęp: 16.10.2023.
- ⁸ Wyrok w sprawie C-371/07 Danfoss A/S i AstraZeneca A/S v. Skatteministeriet, ECLI:EU:C:2008:711, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/?uri=CELEX:62007CJ0371>, dostęp: 16.10.2023, dalej: wyrok w sprawie Danfoss i AstraZeneca.
- ⁹ Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z dnia 20 marca 2017 r., 1462-IPPP1.4512.83.2017.1.MP, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/396071>, dostęp: 16.10.2023.
- ¹⁰ Tekst jednolity Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.
- ¹¹ Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z dnia 29 stycznia 2020 r., 0111-KDIB3-1.4012.697.2019.3.AB, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/397272>, dostęp: 16.10.2023.
- ¹² *Napój*, w: *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/sjp/napoj;2486808.html>, dostęp: 16.10.2023.
- ¹³ Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z dnia 22 czerwca 2023 r., 0114-KDIP4-2.4012.217.2023.4.MC, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/550106>, dostęp: 16.10.2023.
- ¹⁴ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 19 sierpnia 2020 r., I SA/Po 374/20, <https://orzeczenia.nsa.gov.pl/doc/668FF947F3>, dostęp: 16.10.2023.
- ¹⁵ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 28 stycznia 2000 r., III SA 360/99, LEX nr 58393.
- ¹⁶ Przykładami takich interpretacji indywidualnych, wydanych przez Dyrektora KIS, są:
 - 1) interpretacja indywidualna z dnia 7 stycznia 2019 r., 0113-KDIPT-1-3.4012.841.2018.2.OS, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/380454>, dostęp: 16.10.2023;
 - 2) interpretacja indywidualna z dnia 16 lutego 2021 r., 0111-KDIB3-1.4012.855.2020.2.ICZ, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/436702>, dostęp: 16.10.2023;
 - 3) interpretacja indywidualna z dnia 2 sierpnia 2023 r., 0114-KDIP4-1.4012.308.2023.2.RMA, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/555692>, dostęp: 16.10.2023.
- ¹⁷ *Bon*, w: *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/sjp/bon-l;2552479.html>, dostęp: 16.10.2023.

¹⁸ A. Bartosiewicz, w: tegoż, *VAT. Komentarz*, wyd. 16, Warszawa 2022, art. 2.

¹⁹ Tamże, art. 7.

Bibliografia

Literatura

Bartosiewicz A., *VAT. Komentarz*, wyd. 16, Warszawa 2022.

Majewska M.D., *Rodzaje benefitów proponowanych przez pracodawców*, b.m.r.w.

Źródła internetowe

Benefit (świadczenie), w: *Wikipedia. Wolna encyklopedia*, [https://pl.wikipedia.org/wiki/Benefit_\(świadczenie\)](https://pl.wikipedia.org/wiki/Benefit_(świadczenie)), dostęp: 23.06.2023.

Bon, w: *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/sjp/bon-l;2552479.html>, dostęp: 16.10.2023.

Jurczak K., *Podsumowanie raportu „Świadczenia dodatkowe w oczach pracowników w 2018 roku”*, <https://wynagrodzenia.pl/artukul/podsumowanie-raportu-swiadczenia-dodatkowe-w-oczach-pracownikow-w-2018-roku>, dostęp: 23.06.2023.

Napój, w: *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/sjp/napoj;2486808.html>, dostęp: 16.10.2023.

Akty prawne

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, tekst jednolity Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.

Ustawa z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 1570.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 1465.

Orzecnictwo

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 28 stycznia 2000 r., III SA 360/99, LEX nr 58393.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 lipca 2014 r., K 7/13, <https://ipo.trybunal.gov.pl/ipo/Sprawa?sprawa=11300&dokument=10876>, dostęp: 16.10.2023.

Wyrok TSUE z dnia 11 grudnia 2008 r. w sprawie C-371/07 Danfoss A/S i AstraZeneca A/S v. Skatteministeriet, ECLI:EU:C:2008:711, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/?uri=CELEX:62007CJ0371>, dostęp: 16.10.2023.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 19 sierpnia 2020 r., I SA/Po 374/20, <https://orzeczenia.nsa.gov.pl/doc/668FF947F3>, dostęp: 16.10.2023.

Interpretacje indywidualne

Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z dnia 2 sierpnia 2023 r., 0114-KDIP4-1.4012.308.2023.2.RMA, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/555692>, dostęp: 16.10.2023.

Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z dnia 5 sierpnia 2021 r., 0112-KDIL3.4012.111.2021.5.MS, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/442505>, dostęp: 16.10.2023.

Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z dnia 7 stycznia 2019 r., 0113-KDIPT1-3.4012.841.2018.2.OS, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/380454>, dostęp: 16.10.2023.

Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z dnia 16 lutego 2021 r., 0111-KDIB3-1.4012.855.2020.2.ICZ, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/436702>, dostęp: 16.10.2023.

Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z dnia 20 marca 2017 r., 1462-IPPP1.4512.83.2017.1.MP, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/396071>, dostęp: 16.10.2023.

Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z dnia 22 czerwca 2023 r., 0114-KDIP4-2.4012.217.2023.4.MC, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/550106>, dostęp: 16.10.2023.

Interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z dnia 29 stycznia 2020 r., 0111-KDIB3-1.4012.697.2019.3.AB, <https://eureka.mf.gov.pl/informacje/podglad/397272>, dostęp: 16.10.2023.