

---

# Zysk dla pracodawców

**K**orzyści finansowe wynikające z zastosowania kuponów żywieniowych mogą stanowić dla firmy istotny bodziec do rozbudowania pracowniczych pakietów motywacyjnych i socjalnych.

Wartość przekazanych kuponów żywieniowych nie powoduje zwiększenia podstawy wymiaru składki ZUS, jeżeli wartość takiego świadczenia nie przekracza miesięcznie kwoty 190 zł. Wyłączona z podstawy wymiaru składek jest wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu - do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 190 zł (podstawa prawna: par. 2, pkt 11 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. - Dz.U. z 1998 r. nr 161, poz. 1106 z późn. zm.).

Wartość kuponów żywieniowych wydanych pracownikom stanowi dla zakładu pracy koszt uzyskania przychodu. Wydatki na żywienie

pracowników są bowiem kosztem firmy, gdyż bezpośrednio przyczyniają się do uzyskania przychodu. Potwierdzeniem tego jest interpretacja Urzędu Skarbowego w Warszawie, nr US3/PP/824/421/98 (podstawa prawna: art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych - Dz.U. z 2000 r. nr 54, poz. 654 z późn. zm.).

Przekazanie kuponów żywieniowych pracownikom nie rodzi obowiązku podatkowego w rozumieniu przepisów ustawy o podatku od towarów i usług (VAT). Wydanie kuponów (znaków legitymacyjnych) nie będąc świadczeniem usługi ani towarem nie jest czynnością podlegającą opodatkowaniu.

W rozumieniu ustawy o podatku od towarów i usług (Dz.U. nr 54, poz. 535 z późn. zm.) charakter umów z firmą emitującą sprawia, że podatkiem VAT obciążona jest jedynie wysokość prowizji, jaką pobiera firma emitująca. **AS**