

Posiłki na koszt firmy nie zawsze opodatkowane

Posiłki i napoje wydawane pracownikom są zwolnione z podatku dochodowego, jeżeli zasady ich przyznawania wynikają z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy. W przeciwnym razie pracodawca musi ich wartość doliczyć do przychodów

Zwolnione są też bony, talony i kupony uprawniające do konsumpcji, ale tylko wtedy, gdy pracodawca mimo obowiązku wynikającego z przepisów bhp nie ma możliwości zapewnienia posiłków. Wszystkie inne bezpłatne posiłki i napoje, a także ekwiwalenty za nie są opodatkowane, chyba że nie można ustalić ich wartości przypadającej na poszczególnych pracowników.

Dla pracujących w ciężkich warunkach

O zwolnieniu od podatku bezpłatnych posiłków profilaktycznych oraz ekwiwalentów przyznawanych na podstawie przepisów bhp mówi art. 21 ust. 1 pkt 11 i 11b ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej updog). Pracodawca musi je zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, jeśli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Zobowiązuje go do tego art. 232 kodeksu pracy, zamieszczony w dziale poświęconym bezpieczeństwu i higienie pracy. Rodzaje tych posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny spełniać, a także sytuacje i warunki ich wydawania normuje rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (DzU nr 60, poz. 279). Te posiłki i napoje należą się tylko wtedy, gdy pracownik wykonuje prace uzasadniające ich wydawanie (patrz ramka). W wyroku z 10 kwietnia 2001 r. (SA/BK 178/01) Naczelny Sąd Administracyjny wyjaśnił, że obowiązek zapewniania pracownikom posiłków i napojów profilaktycznych dotyczy tylko pracowników wykonujących pracę związaną z wysiłkiem fizycznym, którzy są zatrudnieni na stanowiskach określonych w § 5 rozporządzenia w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów. Stanowiska te są ustalane przez pracodawcę w porozumieniu z radą zakładową albo przedstawicielstwem pracowników.

Bon zamiast posiłku

Jeśli pracodawca nie jest w stanie zrealizować tego obowiązku ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, może zapewnić pracownikom korzystanie z punktów gastronomicznych lub przygotowanie posiłku we własnym zakresie z dostarczonych im produktów.

Dlatego też w art. 21 ust. 1 pkt 11b updog zwolnione zostały bony, talony, kupony lub inne dowody uprawniające do otrzymania napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych.

Zwolnienie dotyczy jednak tylko sytuacji, gdy pracodawca mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów bhp nie ma możliwości wydania posiłków i napojów pracownikom.

Wolne od podatku są również ekwiwalenty wypłacane za świadczenie rzeczowe należne na podstawie przepisów bhp, pod warunkiem że zasady ich wypłaty wynikają z odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw. Jednakże przepisy te nie przewidują żadnych ekwiwalentów za posiłki i napoje. Pracodawca nie może w ten sposób uwolnić się od obowiązku ich wydawania. Taki ekwiwalent pracownikom nie przysługuje.

Woda i napoje dla wszystkich

Pracodawca nie musi też potrącać podatku od wartości wody i innych napojów wydawanych pracownikom na podstawie § 112 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (tekst jedn. DzU z 2003 r. nr 169, poz. 1650). Musi je zapewnić wszystkim pracownikom, bez względu na miejsce i rodzaj wykonywanej pracy. Woda i napoje muszą być dostępne w ilościach zaspokajających potrzeby pracowników wciągu całej zmiany roboczej. Przepisy nie mówią, jakie to mają być napoje.

Interpretacje urzędów

W postanowieniu z 16 marca 2006 r. (I-415/5/2006) Urząd Skarbowy w Zduńskiej Woli wyjaśnił, że nie jest zwolniona z podatku wartość otrzymanego imiennie przez pracownika świadczenia rzeczowego w postaci herbaty i cukru, z których pracownik ma przyrządzić napój samodzielnie. Są to bowiem produkty spożywcze, a nie napój. Ich wartość pracodawca musi więc doliczyć do wynagrodzenia pracownika i pobrać stosowną zaliczkę na podatek.

Także Urząd Skarbowy w Tomaszowie Lubelskim w interpretacji z 24 lutego 2005 r. (PD/415-2/2005) ocenił sytuację, w której pracodawca kupuje kawę, herbatę, cukier i produkty te następnie pracownicy zużywają w godzinach pracy w zakładzie do sporządzania napojów. Pracownicy (którzy wykonują czynności biurowe) mają swobodny dostęp do kawy i herbaty, zużycie tych produktów nie jest limitowane ani ewidencjonowane. Nie mogą jednak zabierać ich do domu i nie przysługuje im ekwiwalent, jeśli z nich nie korzystają. Urząd stwierdził, że takie świadczenia na rzecz pracowników biura, którzy nie pracują w warunkach szczególnie uciążliwych oraz mają możliwość korzystania z ujęcia wody pitnej, nie są świadczeniami rzeczowymi wynikającymi z przepisów bhp. Tym samym ich wartość powinna być opodatkowana. Jednak uznał, że jeśli wydatków pracodawcy na ich zakup nie można odnieść do poszczególnych pracowników, to nie są one ich przychodem.

Jedzenie na podstawie umowy

Jeśli prawo do bezpłatnych posiłków i napojów wynika nie z przepisów bhp, ale wyłącznie z umowy o pracę, układów czy porozumień zbiorowych, należy je uznać za rodzaj dodatkowego wynagrodzenia. Tym bardziej dotyczy to ekwiwalentów za te świadczenia. Jest to przychód pracownika z pracy opodatkowany tak jak wynagrodzenie zasadnicze, premia, nagroda itd.

To samo dotyczy dostarczanych pracownikom przez niektórych pracodawców bonów, talonów, kuponów bezpłatnych albo częściowo odpłatnych uprawniających do korzystania z posiłków w punktach gastronomicznych położonych w pobliżu zakładu pracy. Jest to dla pracowników świadczenie odpłatne albo częściowo odpłatne, które podlega opodatkowaniu stosownie do art. 12 updof.

Potwierdzają to interpretacje organów podatkowych. Przykładowo Urząd Skarbowy w Ostrołęce w interpretacji z 8 września 2006 r. (US 15 PO-II-415/16/06/KD) stwierdził, że opodatkowana jest wartość całodobowego wyżywienia, jakie zapewnia pracownikom pracującym poza miejscem zamieszkania pracodawca prowadzący roboty budowlane na terenie całego kraju. Także w sytuacji, gdy pracodawca nie racjonuje tych posiłków i nie wylicza ich wartości dla poszczególnych pracowników. Urząd zaznaczył przy tym, że możliwe jest zindywidualizowanie świadczeń związanych z wyżywieniem pracowników, jeśli pracodawca będzie prowadził odpowiednią dokumentację.

Oczywiście gdyby taki posiłek spełniał kryteria posiłku profilaktycznego, byłby objęty zwolnieniem przewidzianym w art. 21 ust. 1 pkt 11 updof.

Poczęstunek w czasie narad

Czy opodatkowany jest poczęstunek serwowany pracownikom w czasie narad i szkoleń? Z przepisów bhp nie wynika obowiązek wydawania posiłków w takich okolicznościach. Ich wartość nie jest w więc co do zasady objęta zwolnieniem przewidzianym w art. 21 ust. 1 pkt 11 updof.

Urzędy skarbowe przyjmują, że trzeba zapłacić podatek, jeśli świadczenie miało indywidualny charakter, czyli możliwe jest ustalenie jego wartości dla konkretnego pracownika. Wylicza się ją według zasad określonych w art. 11 ust. 2 -2b updof. Jest to wtedy przychód pracownika (jako świadczenie nieodpłatne). Gdy jednak wartości posiłku nie da się odnieść do poszczególnych pracowników, nie jest on przychodem ze stosunku pracy.

Jeśli więc pracownik uczestniczący w szkoleniu otrzyma bon do restauracji na określoną wartość, pracodawca musi pobrać zaliczkę na podatek. Gdy poczęstunek ma formę szwedzkiego stołu, nie ma takiego obowiązku.

Można to odnieść także do poczęstunków finansowanych przez pracodawcę z okazji świąt czy imprez okolicznościowych i integracyjnych. Nie da się ustalić wartości takiego świadczenia dla poszczególnych pracowników, nie stanowi więc ono ich przychodu.

Potwierdza to interpretacja Urzędu Skarbowego Poznań-Śródmieście z 31 marca 2005 r. (ZF/415-5/05). Wynika z niej, że pracodawca musi włączyć świadczenia w postaci posiłków spożywanych przez pracowników spółki w czasie uczestnictwa w naradach, szkoleniach lub innych spotkaniach służbowych do ich dochodu tylko wówczas, gdy będą miały indywidualny charakter, tzn. możliwe będzie ustalenie wartości takiego świadczenia dla konkretnego pracownika.

Jak pracodawca rozlicza wydatki na obowiązkowy posiłek

Świadczenia na rzecz pracowników są, co do zasady, kosztem podatkowym dla przedsiębiorcy. Nie ma co do tego wątpliwości, jeśli pracodawca jest zobowiązany przez przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy do finansowania posiłków i napoi dla pracowników. Dotyczy to również wydatków na bony, talony i kupony uprawniające pracowników do otrzymania takich posiłków lub napojów -jeśli pracodawca nie może ich zapewnić.

Nieobowiązkowe napoje

Nie ma pełnej jasności, czy są kosztem pracodawcy wydatki na zakup herbaty, kawy oraz dodatków (cukru, cytryn, mleka) spożywanych przez pracowników wyłącznie w godzinach pracy i wyłącznie w pomieszczeniach firmy, w sytuacji gdy pracodawca ich nie racjonuje i nie można tego rodzaju świadczenia odnieść do konkretnych osób. Urzędy skarbowe przyjmują, że są to produkty, a nie napoje, o których mowa w § 112 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhpc, a więc pracodawca nie jest zobowiązany do ich wydawania. Z tego powodu, ich zdaniem, przedsiębiorca nie może tych wydatków zaliczyć w ciężar kosztów. Gdyby zatem pracownicy otrzymywali gotową herbatę czy kawę, a nie produkty do wykonania tych napojów, wydatki na nie byłyby kosztem pracodawcy. Takie stanowisko zajął przykładowo Urząd Skarbowy w Zakopanem w interpretacji z 5 stycznia 2007 r. (PD/415/I/34/06).

Koszty na ogólnych zasadach

Jeśli poczęstunki dla pracowników lub dopłaty do nich nie mają żadnego oparcia w przepisach bhpc, należy się zastanowić, czy nie można ich zaliczyć do kosztów na podstawie ogólnej definicji w art. 22 ust. 1 updog oraz art. 15 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (dalej updog). Można więc bronić tezy, że posiłki są kosztami przedsiębiorcy jako wydatki na rzecz pracowników. W świetle przepisów prawa pracy pracodawca nie jest ograniczony przy dokonywaniu wypłat i świadczeń rzeczowych dla pracowników, ani gdy chodzi o ich rodzaj, ani też wartość.

Niestety, nie tylko przedstawiciele fiskusa, ale także NSA ma często w tej kwestii odmienne zdanie. Są orzeczenia, w których sąd opowiada się za szerokim rozumieniem pojęcia kosztów i ich związku z osiągnięciem przychodu. Ale są też takie, jak wyrok z 14 lutego 1997 r. (I SA/Lu 448/96), w którym NSA stwierdził, że wydatków na zakup artykułów żywnościowych nie można zakwalifikować do tzw. wydatków socjalno-bytowych ponoszonych na rzecz pracowników przez pracodawcę, bo nie mają bezpośredniego związku z prowadzaną działalnością gospodarczą oraz osiąganym przychodem.

Być może na liberalizację stanowiska organów podatkowych i sądów administracyjnych wpłynie obowiązująca od 1 stycznia 2007 r. nowa definicja kosztów uzyskania przychodów w art. 22 ust. 1 updog oraz art. 15 ust. 1 updog. Wynika z niej jasno, że kosztami podatkowymi są także te poniesione w celu zachowania i zabezpieczenia źródła przychodów. Choć przepisy te nie odnoszą się wprost do kosztów pracowniczych, zmiana ich treści jest wyrazem tendencji do szerszego rozumienia kosztów podatkowych.

Nie zawsze trzeba płacić, czasami można odliczyć

Jeśli przepisy nakładają na pracodawcę obowiązek przekazywania pracownikom towarów i świadczenia usług, nie musi z tego tytułu płacić VAT.

Ma jednak prawo do odliczenia podatku zapłaconego przy zakupach.

Winnych wypadkach VAT trzeba odprowadzić. Czynnością opodatkowaną jest bowiem również przekazywanie lub zużycie towarów na potrzeby osobiste podatnika, jego pracowników lub byłych

pracowników, a także nieodpłatne świadczenie usług niebędące dostawą towarów na rzecz tych osób, jeśli pracodawcy przysługiwało prawo od odliczenia VAT naliczonego przy ich nabyciu. Wynika to z art. 7 ust. 2 oraz art. 8 ust. 2 ustawy o VAT. Dotyczą one sytuacji, gdy przekazanie następuje na cele niezwiązane z prowadzeniem przedsiębiorstwa.

Aby świadczenie usług albo przekazywanie towaru na rzecz pracownika było opodatkowane VAT, muszą więc być spełnione łącznie trzy warunki:

- podatnik (pracodawca) świadczy nieodpłatnie usługi (lub przekazuje towary) na rzecz pracownika,
- przysługiwało mu prawo do odliczenia podatku naliczonego przy ich nabyciu,
- czynności te nie są związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa.

Gdy obowiązek wynika z przepisów

Takie są zasady. Gdy jednak przychodzi do konkretów, pojawiają się wątpliwości. Ustawa o VAT nie określa bowiem, co należy rozumieć przez potrzeby osobiste pracownika i jak je odróżnić od potrzeb pracowniczych. Ważne wskazówki znajdziemy w wyrokach Naczelnego Sądu Administracyjnego z 18 sierpnia 1997 r. (I SA/Ka 2145/96) i z 5 maja 2000 r. (ISA/Lu176/99). NSA uznał w nich, że nie podlega opodatkowaniu VAT świadczenie przez pracodawcę usług na podstawie przepisów o charakterze publicznoprawnym oraz prawa pracy. Jak już stwierdziliśmy w tekstach obok, pracodawca jest obowiązany do bezpłatnego wydawania m.in. posiłków, o których mowa w rozporządzeniu w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów, a także napojów stosownie do § 122 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bh.p. Wydawanie takich posiłków i napojów nie jest czynnością opodatkowaną VAT. Potwierdził to Pomorski Urząd Skarbowy w interpretacji z 9 maja 2005 r. (PV/443-74/IV/2005/ID). Zaznaczył, że posiłki profilaktyczne kupione od firmy zewnętrznej prowadzącej bufet i przekazywane pracownikom nie służą ich celom osobistym, lecz prawidłowemu, zgodnemu z prawem funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Nie dotyczy więc ich art. 7 ust. 2 ustawy o VAT. Tym samym przekazanie tych posiłków jest czynnością niepodlegającą VAT.

Świadczenia częściowo odpłatne

Zdaniem urzędów skarbowych opodatkowane VAT jest przekazywanie na potrzeby pracowników towarów i usług za częściową odpłatnością. Pracodawca musi więc wystawić fakturę VAT na zasadach ogólnych. Podstawą opodatkowania jest kwota świadczenia uiszczona przez pracowników. Obowiązek podatkowy powstaje w momencie wykonania usługi na rzecz pracowników lub przekazania im towaru, chyba że faktura zostanie wystawiona wcześniej.

Świadczenia z funduszu

Inaczej rozliczamy wydatki na zakup artykułów żywnościowych, które mają się znaleźć w paczkach dla pracowników sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych. Są to świadczenia rzeczowe, zwolnione z podatku dochodowego zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 67 updof - do wysokości nieprzekraczającej w ciągu całego roku podatkowego 380 zł. Nie są one dla pracodawcy kosztem, bo do kosztów zaliczył już wcześniej odpisy na zfs.

Koszt w chwili postawienia do dyspozycji

Zgodnie z art. 16 ust. 1 pkt 57 updop i art. 23 ust. 1 pkt 55 updof także nieodpłatne świadczenia na rzecz pracowników, takie jak wydatki na posiłki profilaktyczne, pracodawca może zaliczyć w koszty w miesiącu, w którym pracownik mógł z nich skorzystać, tj. w którym postawiono je do jego dyspozycji. Potwierdził to Urząd Skarbowy w Zgorzelcu w interpretacji z 5 czerwca 2006 r. (US.PD-I-423.18/06).

Komu należą się posiłki profilaktyczne

Rozporządzenie z 28 maja 1996 r. wskazuje sytuacje, w których wydawanie posiłków jest obowiązkiem pracodawcy. Musi on zapewnić je pracownikom wykonującym prace związane z wysiłkiem fizycznym o

wydatku energetycznym przekraczającym określone wartości i wykonywanych w przewidzianych tam warunkach. Tak więc należą się one np. pracownikom wykonującym na otwartej przestrzeni w okresie zimowym prace związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i powyżej 1000 kcal u kobiet (okres zimowy trwa od 1 listopada do 31 marca), a także pod ziemią. Pracodawca musi też zapewnić posiłki profilaktyczne pracownikom zatrudnionym do usuwania skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych.

Napoje - zimne lub gorące - w zależności od warunków należą się natomiast np. pracownikom zatrudnionym:

- w gorącym mikroklimacie, charakteryzującym się wartością wskaźnika obciążenia termicznego powyżej 25°C,
- przy pracach na otwartej przestrzeni w temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
- na stanowiskach pracy, na których temperatura powodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

Zakaz odliczenia tylko dla usług gastronomicznych

Jeśli pracodawca nie ma możliwości wydawania posiłków profilaktycznych, może zapewnić w czasie pracy korzystanie z nich w punktach gastronomicznych.

Czy kupując te posiłki, pracodawca ma możliwość odliczenia VAT naliczonego? Wątpliwość bierze się stąd, że art. 88 ust. 1 pkt 4 ustawy o VAT nie pozwala na odliczenie podatku od nabywanych przez podatnika usług gastronomicznych, z wyjątkiem:

- nabycia posiłków przez podatników świadczących usługi turystyki (opodatkowane na zasadach ogólnych), jeśli wchodzi one w skład tych usług,
- nabycia gotowych posiłków przeznaczonych dla pasażerów przez podatników świadczących usługi przewozu.

Jeśli zakup posiłku profilaktycznego oznacza zakup usługi gastronomicznej, zakaz odliczania VAT naliczonego miałby tu zastosowanie. Ale czy wymieniając w tym przepisie usługi gastronomiczne, bez powoływania się na PKWiU, ustawodawca miał na myśli szeroko pojętą "gastronomię", a więc także usługi stołówkowe i cateringowe, czy tylko usługi gastronomiczne sklasyfikowane jako takie w PKWiU (grupowanie 55.3)? Organy podatkowe przyjęły tę drugą, korzystną dla podatników interpretację. Uznają, że zakup usług związanych z podawaniem napojów o symbolu PKWiU 55.4 lub usług stołówkowych i usług dostarczania posiłków dla odbiorców zewnętrznych o symbolu PKWiU 55.5 uprawnia do odliczenia VAT (tak np. Izba Skarbowa w Katowicach w piśmie z 22 czerwca 2005 r., PPB1-443/382/2005). Prawo do odliczenia - na ogólnych zasadach - przysługuje również przedsiębiorcy, który kupuje towary niezbędne do przyrządzenia pracownikom posiłków profilaktycznych (np. przez bufet zakładowy) lub składniki do samodzielnego ich przyrządzenia przez pracowników.

Dodajmy, że także nieopodatkowanie VAT przekazania posiłków lub produktów żywnościowych do ich sporządzenia pracownikom nie powinno mieć żadnego wpływu na prawo do odliczenia VAT. Jak czytamy w piśmie Izby Skarbowej w Gdańsku z 31 sierpnia 2004 r. (PI/0051323/04/CIP/08): "Podatnik nie mógłby realizować sprzedaży opodatkowanej bez zaopatrzenia pracowników w posiłki. Dla prowadzącego przedsiębiorstwo (...) zapewnienie posiłków regeneracyjnych jest więc tak samo niezbędne, jak zaopatrzenie w środki produkcji, które są zużywane w procesie działalności. Nabycie produktów jest dokonywane w celu ich wykorzystania przy działalności opodatkowanej, do zrealizowania jednak której podatnik musi posłużyć się wcześniej w ramach swojej działalności czynnościami niepodlegającymi VAT". Ale zdarzają się też takie interpretacje, jak wydana przez Pierwszy Urząd Skarbowy w Poznaniu 5 maja 2005 r. (PP-1-005/128/05), który stwierdził, że pracodawca kupujący w firmie cateringowej posiłki profilaktyczne nie ma prawa do odliczenia VAT z faktur wystawionych przez tę firmę, gdyż udostępnianie posiłków pracownikom jest czynnością nieopodatkowaną VAT.

Urzędy o VAT od posiłków

Oto jak organy podatkowe podchodzą do kwestii rozliczenia VAT od pracowniczych posiłków:

- Dolnośląski Urząd Skarbowy we Wrocławiu w interpretacji z 30 czerwca 2005 r. (PPI 443/1/160/05) odniósł się do sytuacji, gdy pracodawca kupuje dla pracowników artykuły spożywcze na paczki

święteczne, nabywa noclegi i wyżywienie dla uczestników wycieczek itp. Kupione usługi i towary pracodawca przekazuje pracownikom za częściową odpłatnością. W pozostałej części są one finansowane z zfśś. Urząd uznał, że w części przekazanej pracownikom odpłatnie czynności te należy traktować jako objęte art. 7 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy o VAT, czyli opodatkowane.

- Lubelski Urząd Skarbowy w postanowieniu z 6 stycznia 2006 r. (PP1-443/004/06) uznał, że pracodawca ma prawo odliczyć VAT naliczony w fakturach zakupu posiłków profilaktycznych wydawanych pracownikom nieodpłatnie. Zobowiązują go bowiem do tego przepisy bhp. Mimo że jest to czynność nieopodatkowana, służy bezpośrednio wykonywaniu działalności opodatkowanej. Warunkiem odliczenia jest to, aby posiłki spełniały wymagania określone w rozporządzeniu w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.

- Izba Skarbowa w Katowicach w decyzji z 22 czerwca 2005 r. (PPB1-433/382/2005) uznała, że pracodawca ma prawo do odliczenia podatku naliczonego przy zakupie od innej firmy usług gastronomicznych w postaci posiłków regeneracyjnych dla pracowników. Stwierdziła bowiem, że art. 88 ust. 1 pkt 4 ustawy o VAT, wyłączający prawo do odliczenia, nie ma zastosowania do nabywanych przez podatnika usług stołówkowych zakwalifikowanych do symbolu PKWiU 55.51.

- Pierwszy Mazowiecki Urząd Skarbowy w Warszawie w interpretacji z 24 lutego 2006 r. (1471/NUR1/443-589/2/05/GW) odniósł się do przekazywania przez pracodawcę na potrzeby pracowników wody mineralnej, kawy i herbaty. Jego zdaniem jest to czynność opodatkowana VAT w rozumieniu art. 7 ust. 2 ustawy o VAT. Za prawidłowe uznał wystawienie faktury wewnętrznej (przekazanie na potrzeby osobiste pracownika), w której od pobranych produktów naliczany jest VAT należny.

Źródło: Rzeczpospolita
Izabela Lewandowska 16-04-2007