



МИНИСТЕРСТВО НА ФИНАНСИТЕ
НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ ЗА ПРИХОДИТЕ

ДИРЕКЦИЯ "ОБЖАЛВАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО" - ПЛОВДИВ

ПК 4004 гр. Пловдив
ул. "Скопие" № 106

факс 032 / 679-700
тел. 032 / 935-411

Изх. №

Дата №

ОТНОСНО: Данъчно облагане на социални разходи по чл. 204, т. 2, буква „б“ от ЗКПО.

Във връзка с постъпило запитване с Вх. №03.2009г. при дирекция „Обжалване и управление на изпълнението“ – Ви уведомяваме следното:

В запитването е посочено, че с цел запазване на работните места дружеството взема решение за намаляване на работното време, в следствие на което се намалява пропорционално и основното месечно възнаграждение. Промяната на времетраенето на работното време се извършва по реда на чл. 138, ал. 1 от КТ чрез допълнително споразумение.

Поставен е следният въпрос:

Във връзка с това решение ще бъде ли данъчно облагаем разходът на фирмата направен за покупка на ваучери за храна в размер до 40 лв.?

Съгласно чл. 204, т. 2 буква „б“ от Закона за корпоративното подоходно облагане /ЗКПО/ разходите за ваучери за храна са обект на облагане с данък върху разходите. Данъчно задължени лица за данъка по чл. 204, т. 2 са всички работодатели или възложители по договори за управление и контрол.

Разпоредбата на чл.209, ал.1 от закона предвижда освобождаване от облагане на социалните разходи за ваучери за храна при наличието на определени кумулативни условия, посочени в т. 1 до т.5. Съгласно чл. 209, ал. 1 т. 1 от ЗКПО не се облагат с данък социалните разходи по чл. 204, т. 2, буква „б“ в размер до 60 лв. месечно, предоставени под формата на ваучери за храна на всяко наето лице, когато **договореното основно месечно възнаграждение** на лицето в месеца на предоставяне на ваучерите е не по-малко от средномесечното договорено основно възнаграждение на лицето за предходните три месеца.

Съгласно чл. 66, ал.1, т.7 от Кодекса на труда (КТ) трудовият договор определя основното и допълнителните възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане. В този смисъл основното трудово възнаграждение може да бъде променено единствено с промяна на индивидуалния трудов договор.

Размерът на трудовото възнаграждение се определя според времетраенето на работата или според изработеното - чл.247 от КТ, а трудовите норми се определят с оглед установяване на нормална интензивност на труда - чл.250 от кодекса.

Съгласно разпоредбата на чл. 138, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ), страните по трудовия договор могат да уговорят работа за част от законоустановеното работно време

(непълно работно време), като в тези случаи те сами определят конкретната продължителност и разпределение на работното време. Такъв режим може да се установи по споразумение между работника или служителя и работодателя, както при възникване на трудовото правоотношение, така и в процеса на неговото изпълнение. Следователно по смисъла на чл. 138 от КТ непълното работно време е свързано с работа по трудово правоотношение за част от законоустановеното или установеното работно време на съответното работно място и може да има различна продължителност и форма - непълен работен ден, непълна работна седмица, непълен работен месец, работа през ден и т.н. При непълно работно време трудовото възнаграждение на работника или служителя се определя пропорционално на отработените часове или според изработеното, а съответно на това се изчисляват и различните видове обезщетения, дължими на лицето. Изчисляването на трудовия стаж става чрез привеждане на работното време към пълно работно време. Продължителността на платения годишен отпуск се определя пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж.

Предвид гореизложеното, ако със сключването на допълнително споразумение към основния трудов договор се променя договореното основно месечно възнаграждение и в резултат на това то е по-малко от средномесечното основно възнаграждение на лицето за предходните три месеца, няма да са изпълнени изискванията на чл. 209, ал. 1, т. 1 от ЗКПО. В такъв случай независимо от изпълнението на останалите четири изисквания посочени в закона, при предоставянето на ваучери за храна в размер до 60 лв. данъчно задълженото лице не може да се ползва от предвиденото в закона освобождаване от данък върху разходите.

Ако със сключването на допълнителното споразумение не се променя договореното основно възнаграждение и се изпълняват кумулативно изискванията на чл. 209, ал. 1, т. 1 от ЗКПО дружеството ще има право да предоставя ваучери за храна в размер до 60 лв., които няма да се облагат с данък върху разходите.