

Shrnutí

Metodické informace ke zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024

V souvislosti s daňovými změnami v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů vydalo Generální finanční ředitelství tzv. „Metodickou informaci ke zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024“

Cílem tohoto Shrnutí je poskytnout zjednodušený pohled na Metodiku, a tedy na problematiku zdaňování benefitů. Zjednodušený pohled ze své podstaty nemůže postihnout všechny detaily a nuance. Pro detailní porozumění jednotlivých aspektů je proto nutné čerpat přímo z Metodiky. Za tímto účelem je toto Shrnutí děleno do stejných kapitol, jako samotná Metodika, aby bylo v případě potřeby možné pracovat s oběma dokumenty současně. Shrnutí z větší části cituje klíčová ustanovení Metodiky. Všechny tyto citace jsou v textu uvedeny kurzívou.

Základní principy popsané v Metodice

Účelem vydání Metodiky Generálního finančního ředitelství je posílit právní jistotu v oblasti poskytování plnění zaměstnavatelů vůči zaměstnancům nad rámec mzdy či platu, resp. odměny za práci. Zjednodušeně řečeno jde o to, co je a není daňově uznatelný benefit a co tedy spadá a nespadá do limitu ve výši průměrné mzdy, který byl stanoven k 1. 1. 2024.

V principu lze plnění nad rámec mzdy či platu, která zaměstnavatele poskytuje, rozdělit do dvou kategorií. Za prvé jsou to ta, která jsou sice „konzumována“ zaměstnancem v souvislosti s výkonem práce, ale převažuje u nich zájem zaměstnavatele k zajištění pracovních podmínek. Taková plnění nejsou zaměstnaneckým benefitem a nejsou tedy vůbec považována za příjem zaměstnance. Zde je příklad:

Znění § 6 odst. 7 písm. e) ZDP účinné od 1. 1. 2024:

plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce; je-li plnění poskytováno v podobě paušální částky na náhradu nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele, nepovažuje se za příjem a není předmětem daně do výše paušální částky, kterou lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem.

Druhou kategorií jsou pak právě zaměstnanecké benefity, což jsou v principu plnění, která zaměstnanci přinášejí nějaký osobní prospěch, a to prospěch, který přímo nesouvisí s vykonávanou prací. Taková plnění pak spadají do nově stanoveného finančního limitu.

Samotná Metodika je v první části věnována příjmové straně zaměstnance, tedy dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, v druhé části pak daňovým režimům souvisejících nákladů na straně zaměstnavatele.

Kapitola 1: Plnění poskytovaná zaměstnancům v podobě jídla či nápojů

Zde je uveden příklad plnění, která nejsou vůbec považována za příjem zaměstnance: *Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci plnění v podobě jídla či nápojů, je třeba vždy vyhodnotit účel*

tohoto poskytnutí. V praxi se mohou vyskytovat případy, kdy poskytnutí jídla či nápoje je *de facto prostředkem pro možnost realizace pracovního úkolu*, resp. výkon práce příslušného zaměstnance a dosažení stanovených cílů zaměstnavatele. Typickým příkladem je jídlo zkonsumované zaměstnancem v rámci pracovní snídaně, oběda, večeře či jiného druhu pohoštění (dále společně jen „pracovní oběd“) s obchodním partnerem zaměstnavatele, zákazníkem apod.

Dalším příkladem může být **poskytnutí drobného občerstvení** v rámci pracovních porad nebo v přiměřeném rozsahu potravin či nápojů, které jsou volně k dispozici zaměstnancům na pracovišti v průběhu pracovní směny, resp. v rámci výkonu závislé činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele.

Naproti tomu stravování zaměstnance v podobě plnohodnotného jídla povahy snídaně, oběda či večeře, ať už je poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiného subjektu, je naplňováním základní biologické potřeby zaměstnance, které se významně projevuje v jeho osobní sféře, a je **tedy bezesporu příjmem** podle zákona o daních z příjmů.

V kapitole 1.1 jsou na str. 5 uvedeny pod bodem a) podmínky, za kterých pracovní snídaně, obědy, večeře apod. **nejsou vůbec považovány za příjem zaměstnance**. Jsou to:

- Poskytnuté jídlo slouží k výkonu práce.
- Nesmí se jednat o zajištění stravování, které je zaměstnavatel dle § 236 odst. 1 ZP povinen zaměstnancům umožnit, resp. které se zavázal poskytovat ve smyslu § 236 odst. 2 ZP. (Typicky obědy ve firemní kantýně či poskytnutí stravenek)
- Bude naplněna přiměřenost poskytnutého jídla jako pracovního oběda s ohledem na standardy nastavené u zaměstnavatele apod. (viz níže).

V kapitole 1.2 je vysvětleno co je „jídlo k dispozici na pracovišti“, resp. za jakých podmínek není považováno za příjem zaměstnance. Jde zejm. o *potraviny, které svojí povahou nedosahují intenzity hlavního jídla*, resp. stravování – tedy snídaně, oběda nebo večeře. Rovněž se může jednat o zajištěné občerstvení, které nemá povahu hlavního jídla a je poskytováno v rámci pracovních porad, seminářů, workshopů a podobných pracovních událostí.

V bodě b) na str. 6 jsou pak uvedeny příklady tohoto „jídla“: *Jídlo v ledničce (jogurty, mléko atd.), ovoce v kuchyňce, müsli, malé občerstvení na pracovních poradách (chlebíčky, zákusky, koláče, wrapy, saláty atd.), bagety, firemní svačinky, občerstvení na školeních nebo pracovních schůzkách apod.*

Podle stejného principu je v kapitole 1.3 řečeno, že příjem zaměstnance není poskytnutí na pracovišti zaměstnancům *nealkoholické nápoje jako nepeněžní plnění* – např. kávu, čaj, minerální vodu, různé limonády, džusy atd.

Na druhou stranu mezi příjem zaměstnance patří poskytování plnohodnotného stravování. Zákon o daních z příjmů přitom definuje tři formy tohoto poskytování, souhrnně nazývaného „příspěvek na stravování“:

1. zajištění stravování ve vlastním stravovacím zařízení,
2. zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů (včetně poskytování stravenek nebo elektronických stravenek v podobě „stravenkových“ karet či peněženěk),
3. poskytování peněžitého příspěvku na stravování.

Kapitola 2: Sportovní vybavení k dispozici na pracovišti a podobná plnění

V této kapitole je popsán rozdíl mezi poskytnutím sportovního vybavení na pracovišti, které nevstupuje do příjmů zaměstnance a není tedy benefitem a úhradou sportovních aktivit, které benefitem jsou.

Do kategorie „není příjmem zaměstnance“ patří sportovní vybavení, které má zaměstnanec volně k dispozici na pracovišti v rámci své pracovní doby, např. rotoped, veslovací stroj, žebřiny, činky, horolezecká stěna, fotbalák, šipky, stolní tenis, boxovací pytel, kulečnickový stůl atd.

*Lze mít za to, že zaměstnavatel poskytnutím možnosti odreagování zaměstnance na pracovišti vytváří vhodné pracovní podmínky, podporuje efektivitu pracovního výkonu zaměstnanců v rámci budované firemní kultury a pracovního prostředí vyhovujícího pro daný typ práce. Z pohledu zaměstnance je využívání sportovního vybavení na pracovišti chápáno jako nástroj k dosažení lepšího výkonu práce pro zaměstnavatele. **Toto plnění proto nebude považováno za příjem ze závislé činnosti a nebude předmětem daně ve smyslu.***

V tomto kontextu je nezbytné zdůraznit, že se z logiky věci musí jednat o sportovní vybavení nacházející se na pracovišti zaměstnavatele a jeho využívání zaměstnanci v průběhu pracovní doby nebo v časové souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele, tedy i bezprostředně před nebo po jeho započetí.

Podmínky, za kterých plnění není předmětem daně:

- Sportovní vybavení na pracovišti je využíváno v časové souvislosti s výkonem práce, tedy v jeho průběhu nebo bezprostředně před započítím či po skončení výkonu pracovních činností.
- Povaha sportovního vybavení musí odpovídat deklarovanému cíli, mimo jiné i ve vazbě na druh práce vykonávané zaměstnanci v rámci podnikání zaměstnavatele, tedy sloužit k odreagování, ke snížení stresu, k lepší efektivitě práce zaměstnance, k navázání lepších vztahů na pracovišti apod.
- Využívání sportovního zařízení na pracovišti nesmí primárně sloužit k účelnému zlepšení celkové tělesné a fyzické zdatnosti, ke zlepšení dovedností v daném odvětví sportu a podobným cílům, které spadají převážně do osobní sféry zaměstnance (specificky však musí být posuzovány situace, kdy je udržování kondice úzce provázáno s pracovní náplní konkrétního zaměstnance, např. v případě učitele tělocviku či člena ostrahy, kdy se může jednat o obdobu prohlubování odborné kvalifikace).
- Musí se jednat o sportovní vybavení či služby, které se nacházejí na pracovišti zaměstnavatele, nesmí se jednat o plnohodnotnou alternativu komerčního sportoviště či služby.

Na druhou stranu jsou plnění, která jsou benefitem, tedy příjmem zaměstnance, a vstupují do souhrnného limitu poloviny průměrné mzdy. Jde o plnění poskytovaná zaměstnavatelem, která jsou srovnatelná s běžnou komerční službou, resp. nelze je od takové služby odlišit, a svojí povahou by nahradila veřejně přístupná sportoviště, lekce, kurzy či služby, které jsou běžně poskytované veřejnosti (např. kurzy jógy, sauna, masáže, plnohodnotné sportoviště, fitness apod.).

V případě, že zaměstnanci bude umožněno bezplatně nebo za cenu nižší než obvyklou cenu využívat sportovní vybavení mimo vazbu na prováděné pracovní aktivity, tzn. využití sportovního vybavení nebude mít přímou souvislost s výkonem práce pro zaměstnavatele, vzniká na straně zaměstnance nepeněžní příjem z titulu nepeněžního plnění, který bude od daně osvobozen dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP do souhrnného limitu poloviny průměrné mzdy.

Kapitola 3: Ostatní zaměstnanecké benefity

Konsolidačním balíčkem nebyl nijak omezen výčet benefitů, které může zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat za daňových podmínek stanovených v § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů. Nově je však od 1. 1. 2024 zaveden souhrnný limit na jednoho zaměstnance u jednoho zaměstnavatele ve výši poloviny průměrné mzdy za rok (zdaňovací období). *Pro účely daní z příjmů je průměrná mzda definovaná v § 21g odst. 2 zákona o daních z příjmů jako průměrná mzda stanovená podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení.*

Znění § 6 odst. 9 písm. d) ZDP účinné od 1. 1. 2024

nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, v úhrnu do výše poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období, ve formě

1. pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis, použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení nebo poskytnutí rekreace nebo zájezdu,
2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
4. příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.

Kapitola 3.2. Akce pořádané zaměstnavatelem

Akce pořádané zaměstnavatelem byly vyčleněny do samostatného ustanovení (§ odst. 9 písm. g, zákona o daních z příjmů) a **na jejich poskytování se nevztahuje limit** ve výši poloviny průměrné mzdy. *Zaměstnavatelé tedy nebudou muset pro účely zdanění sledovat, který zaměstnanec (a případně jeho rodinný příslušník) se akce účastnil a kolik toho na ní zkonsumoval, aby vyčísloval jeho příjmy z takové akce, protože osvobození se vztahuje na všechny takové příjmy bez omezení výše. Příkladem jsou vánoční večírky, oslavy výročí firmy nebo dětské dny, tedy spíše společenské akce s případným kulturním či sportovním prvkem, které pořádá zaměstnavatel.*

Znění § 6 odst. 9 písm. g) ZDP účinné od 1. 1. 2024

příjmy plynoucí z účasti zaměstnance nebo jeho rodinného příslušníka na sportovní nebo kulturní akci pořádané zaměstnavatelem pro omezený okruh účastníků, pokud vzhledem k její povaze je pořádání takové akce zaměstnavateli obvyklé a její forma a rozsah jsou přiměřené.

Podmínky, za kterých je plnění od daně osvobozeno

- Pořadatelem akce musí být zaměstnavatel, a to včetně kulturního nebo sportovního programu (přitom není vyloučeno, aby si zaměstnavatel pro zorganizování akce najal profesionálního dodavatele služeb).
- Kulturní a sportovní akcí ve smyslu tohoto ustanovení tedy není např. koncert či sportovní zápas pořádaný jiným pořadatelem, kdy vstupenky na takovou kulturní či sportovní akci by

byly součástí společenské akce širšího rozsahu pořádané zaměstnavatelem – tyto vstupenky by představovaly příspěvek na kulturní nebo sportovní akce, jehož daňový režim upravuje § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

- Z věcného hlediska je třeba rovněž rozlišit sportovní nebo kulturní akci pořádanou zaměstnavatelem pro omezený okruh účastníků a nepeněžní plnění, které má povahu rekreace nebo zájezdu, jehož daňový režim upravuje § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.*
- Musí být omezen okruh účastníků – zaměstnanci, rodinní příslušníci, případně obchodní partneři, půjde tedy v principu o akci „jen pro zvané“.*

Kapitola 4: Ocenění nepeněžního příjmu zaměstnance

V důsledku poměrně významných změn v oblasti zaměstnaneckých benefitů vznikla v praxi potřeba podrobněji se zabývat rovněž otázkou ocenění nepeněžního příjmu zaměstnance vzniklého v důsledku plnění poskytnutého zaměstnavatelem. Metodika uvádí příklady některých možných způsobů ocenění, přitom je na poplatníkovi, kterou metodu zvolí jako nejvíce přílehavou či z administrativního hlediska nejlépe realizovatelnou s ohledem na druh poskytovaného plnění, způsob jeho zajištění apod.

V Metodice jsou popsány 2 varianty (kapitoly 4.2 až 4.4):

- Ocenění poskytnutých plnění vytvořených vlastní činností zaměstnavatele. Zde mohou nastat dvě situace:
 - a. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nepeněžní plnění, které úplatně poskytuje jiným osobám. V tomto případě lze výši nepeněžního příjmu zaměstnance určit např. rozdílem mezi úhradou zaměstnance za poskytnuté plnění a částkou, kterou zaměstnavatel za poskytnuté plnění účtuje jiným osobám.*
 - b. zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nepeněžní plnění, které neposkytuje jiným osobám. Zde je možné výši nepeněžního příjmu zaměstnance určit buď metodou srovnatelné nezávislé ceny, nebo prostřednictvím nákladů a přírážky (Cost +)*
- Ocenění plnění poskytnutých zaměstnancům pořízených zaměstnavatelem od třetích osob, včetně vlivu případných slev. V tomto případě, *kdy jsou nepeněžní plnění poskytnutá zaměstnanci pořízena zaměstnavatelem od jiných osob a cenu uhrazenou zaměstnavatelem je možné označit jako tržní, tzn. taková cena by byla dodavatelem „nabídnutá“ i jiné osobě než konkrétnímu zaměstnavateli za obdobných tržních podmínek (např. množstevní sleva), příjem zaměstnance je obecně možné stanovit ve výši nákladů vynaložených zaměstnavatelem.*

Kapitola 5: Okamžik vzniku nepeněžního příjmu v souvislosti s tzv. benefitními kartami

Z praxe je zřejmé, že podmínky, kterými se řídí provozování benefitních karet, mohou být v detailech různé. Okamžik vzniku nepeněžního příjmu zaměstnance lze tedy popsat pouze za pomoci obecných pravidel, jelikož bude v první řadě záviset na podmínkách uzavřené smlouvy mezi zaměstnavatelem a společností provozující benefitní karty. Jinak řečeno, vše bude záležet na právním nastavení vztahu zúčastněných subjektů.

Varianta 1

- Zaměstnavatel na kartu nabíjí určitou finanční částku (peníze), jako příklad lze uvést některé druhy stravenkových karet.
- Stravenkové karty jsou v praxi považovány za ekvivalent stravenky. **Ke vzniku nepeněžního příjmu zaměstnance dochází připsáním peněz na benefitní kartu.**

Varianta 2

- Zaměstnavatel hradí společnosti poskytující benefitní karty měsíční paušál za jednotlivé držitele karet (např. karty Multisport nebo oprávnění navštěvovat soukromá zdravotnická zařízení), a karta pak dále umožňuje vstup do smluvních zařízení za podmínek sjednaných mezi společností poskytující benefitní karty a poskytovateli.
- **Ke vzniku nepeněžního příjmu zaměstnance dochází měsíčně podle výše paušální úhrady za jednotlivého držitele karty, včetně případných paušálních úhrad za karty rodinných příslušníků.**

Varianta 3

- Zaměstnavatel na kartu nabíjí „body“, které představují ekvivalent peněžní částky (hodnoty k čerpání). Čerpání „bodů“ ze strany zaměstnanců není zaměstnavateli zúčtováno, zaměstnavatel tedy nemá další kontrolu nad čerpáním plnění jednotlivých zaměstnanců, a to jak z pohledu hodnoty, tak konkrétního účelu čerpání. Hodnota nabitých „bodů“ je plně v dispozici zaměstnance, zaměstnavateli je měsíčně účtována společností poskytující benefitní karty a nedochází k zúčtování nevyužitých „bodů“ (tedy k vrácení příslušné nevyčerpané částky zaměstnavateli).
- **V tomto případě ke vzniku nepeněžního příjmu zaměstnance dochází připsáním bodů na benefitní kartu.**

Varianta 4

- Zaměstnavatel na kartu nabíjí „body“, které jsou ze strany společnosti poskytující benefitní karty zaměstnavateli vyúčtovány na základě skutečného čerpání nepeněžních plnění ze strany zaměstnanců. Zaměstnavatel tedy na základě vyúčtování disponuje informací ohledně okamžiku a výše čerpání benefitu ze strany zaměstnance.
- **V daném případě vzniká nepeněžní příjem zaměstnance až v momentě vlastního čerpání benefitu.**

V Části 2 (od str. 20) se pak Metodika zabývá daňovou uznatelností nákladů vynaložených na zaměstnanecké benefity z pohledu zaměstnavatele.

V úvodu je obecně konstatováno, že *Není-li tedy v ZDP stanoveno jinak, lze za daňově uznatelné považovat náklady na veškerá práva zaměstnanců na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.*

Základním principem daňových režimů poskytování zaměstnaneckých benefitů, je pak „**vyváženost**“ daňového režimu na straně zaměstnance a zaměstnavatele. Proto ***náklady na plnění osvobozená od zdanění na straně zaměstnance ve většině případů kvalifikuje jako daňově neuznatelné na straně zaměstnavatele.***

Kapitola 6: Obecné podmínky daňové uznatelnosti nákladů na plnění zaměstnavatele poskytovaná zaměstnancům.

Základní přístup zákonodárce je takový, že zaměstnavatel principiálně *soustavně vytváří pracovní podmínky pro efektivní výkon práce, zajišťuje k tomu potřebné předpoklady a se stejným záměrem poskytuje zaměstnancům nad rámec odměny za práci vše, k čemu se zavázal v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu a v jednotlivých pracovních nebo jiných smlouvách. Veškerá za tím účelem vynaložená plnění tak obecně u zaměstnavatele představují náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů, tedy náklady daňově uznatelné, a to za předpokladu, že v ZDP nebo zvláštním zákoně není stanoveno jinak.*

Znění § 24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů

Výdaji (náklady) podle odstavce 1 jsou také výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na

4. práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak; to platí i pro výdaje vynaložené na sociální podmínky nebo péči o zdraví rodinného příslušníka zaměstnance, jedná-li se o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy

V kapitole 6.1. jsou však popsána plnění, u nichž zákon o daních z příjmů stanovuje jinak, tedy náklady **daňově neuznatelné** na straně zaměstnavatele. **Zde se Metodika vrací zpět k principu “vyváženosti”, kdy náklady na plnění osvobozená od zdanění na straně zaměstnance kvalifikuje jako daňově neuznatelné na straně zaměstnavatele.** Toto ve v principu týká všech zaměstnaneckých benefitů spadajících do § 6 odst. 9 písm. d) zákon o daních z příjmů (viz kapitola 3). Pro tato plnění platí pro zaměstnavatele ustanovení

Znění § 25 odst. 1 písm. h) ZDP účinné od 1. 1. 2024

Za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat zejména nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci, pokud je toto plnění u zaměstnance osvobozeno od daně, a to ve formě

1. příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,
2. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3.

Kapitola 6.4. pak specificky pojednává o příspěvcích na stravování. *Veškeré příspěvky na stravování poskytnuté od 1. 1. 2024 představují daňově uznatelné náklady, pokud splňují podmínky § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. ZDP, tj. jako práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Bude-li tedy příspěvek na stravování se zaměstnancem odpovídajícím způsobem sjednán, bude takto vzniklý náklad na straně zaměstnavatele daňově uznatelný bez dalších limitací.*

Pro úplnost je nutné připomenout, že od stravování zaměstnanců ve smyslu § 236 ZP, příp. § 5 vyhlášky č. 296/2022 Sb. je nezbytné odlišovat jiná plnění zaměstnavatele vůči zaměstnancům, ať už v podobě pracovních obědů souvisejících s výkonem práce pro zaměstnavatele či benefitů v podobě poskytnutého občerstvení, které je v přiměřené míře zaměstnancům k dispozici na pracovišti jako plnění přispívající k vytváření pracovních podmínek pro efektivní výkon práce. Poskytnutím těchto dalších plnění nejsou naplněny definiční znaky stravování, neboť jejich smyslem není poskytnout zaměstnanci jídlo v rámci.

Vít Jásek, výkonný ředitel Unie zaměstnavatelských svazů ČR, leden 2024