



Daně a práce na „home office“

Závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele, tedy i při home office je zaměstnavatel dle § 2 odst. 2 zákoníku práce (dále jen „ZP“) povinen k náhradě nákladů zaměstnance spojeným s výkonem práce.

Z hlediska daní z příjmů pak **nejsou náhrady výdajů zaměstnance předmětem zdanění** a jsou dle § 6 odst. 7 zákona o daních z příjmu (dále jen „ZDP“) od daně osvobozeny. V případě některých náhrad však může být naplnění podmínek pro jejich osvobození od daně z příjmů poměrně komplikované, např.:

1) Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce (§ 190 ZP)

- patří sem kupříkladu náhrada za opotřebení domácího počítače, tiskárny, mobilního telefonu, pracovního stolu, kancelářské židle, skříně či dalšího vybavení kanceláře;
- mohou být dle ust. § 6 odst. 8 ZDP hrazeny **paušální částkou**, a to až do výše, kterou stanoví zvláštní předpisy, kolektivní smlouva, vnitřní předpis zaměstnavatele, pracovní nebo jiná smlouva;
- výše paušálu musí být zaměstnavatelem **prokazatelně stanovena na základě kalkulace skutečných výdajů**;
- jde-li o paušál za použití vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce zaměstnance, které by jinak byly odpisovány, **uzná se jen do výše, v jaké by zaměstnavatel uplatňoval odpisy srovnatelného hmotného majetku při rovnoměrném odpisování** v dalších letech odpisování.

2) Jiné náklady (výslovně neupravené v zákoníku práce)

- např. elektřina, vytápění, úklid, internet;
- **nelze sjednat paušální částku** (ani v případě jejího určení znalcem);
- je potřeba určit a prokázat **skutečnou výši těchto nákladů**, a to např. klíčováním dle podlahové plochy využívané k výkonu práce z domova u nákladů na elektřinu a vytápění, nebo míry využití internetu/telefonu pro závislou práci (např. na základě výpisu hovorů).

Z hlediska plnění zákonných povinností zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady výkonu závislé práce stojí za zmínku rozsudek Nejvyššího správního soudu sp.zn. 1 Afs 50/2013: „...**zákon o daních z příjmů nikterak nepředepisuje, jak si mají zaměstnavatelé a zaměstnanci počínat v pracovněprávních vztazích. Pouze nastavuje podmínky, při nichž plnění určitého druhu v předepsané formě předmětem daně není. Je toliko na zaměstnavateli (tedy), aby si zvolil, za**

jakých podmínek bude poskytovat zaměstnancům plnění. *Vybere-li takové podmínky, s nimiž zákon nespojuje preferenční daňové zacházení, musí počítat s tím, že plnění bude předmětem daně zaměstnance."*

I když tedy zaměstnavatel nestanovil náhradu nákladů správně a finanční úřad tento příjem zaměstnance jako osvobozený neuzná, zaměstnavatel stále může splnit svou povinnost uhradit náklady výkonu práce z domova, jestliže čistý příjem zaměstnance (po zdanění) postačuje k úhradě vzniklých nákladů.

