



# Práce z domova a její daňové souvislosti

Autor [Monika Mikulová](#) | 13. dubna 2020

**V současné době mnoho zaměstnavatelů vnímá práci z domova („home office“) jako možnost zachování plynulého fungování firmy a pracovních činností. Díky minimalizaci rizika nákazy a šíření koronaviru tak práce z domova přestává být vnímána jako benefit, ale prakticky se stává nutností, ke které zaměstnavatelé přistupují, pokud to povaha práce připouští.**

Daňové aspekty práce z domova, řeší příspěvek Koordinačního výboru Komory daňových poradců (KOOV číslo 546/26.06.19). Podle zákoníku práce lze závislou práci vykonávat nejen na pracovišti zaměstnavatele, ale i na jiném dohodnutém místě, tedy i v místě bydliště zaměstnance. Tato změna místa výkonu práce vyžaduje dohodu obou stran, resp. zaměstnavatel práci z domova nemůže nařídit. Ze současné právní úpravy a při splnění všech zákonných podmínek daných zákoníkem práce je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náklady, které mu při výkonu práce prokazatelně vzniknou. Pro zaměstnavatele jsou tyto náklady daňově uznatelné. Na straně zaměstnance nevzniká zdanitelný příjem ze závislé činnosti a náhrada není ani předmětem pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

- **Výše nákladů za opotřebení majetku** – zaměstnanec je povinen ji prokázat. Náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce mohou být stanoveny paušální částkou. Tyto výdaje se za prokázané považují do výše paušálu uvedeného v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele, za předpokladu, že výše paušálu byla zaměstnavatelem prokazatelně stanovena na základě kalkulace skutečných výdajů.
- **Výdaje na spotřebu elektrické energie, vody, plynu a vytápění** - tyto náklady, na rozdíl od náhrad za opotřebení majetku, není přípustné paušalizovat, ani je vyčíslit znaleckým posudkem. Zaměstnanec může požadovat po zaměstnavateli úhradu poměrné části těchto výdajů. Poměrná část se stanoví na základě zvoleného kritéria, např. poměr podlahové plochy v místnosti, ve které zaměstnanec vykonává výkon práce k celkové podlahové ploše rodinného domu nebo bytu.
- **Výdaje na telefon** – pokud zaměstnanec nemá služební telefon, je nutné vedení podrobné evidence všech hovorů v rámci výkonu práce (výpis všech uskutečněných hovorů). Nebo porovnáním úhrady výdajů za telefon za jiné srovnatelné období před zahájením práce z domova, nutné je ale zohlednit případné úpravy ceny a poplatků poskytovatele těchto služeb.
- **Kompensace nákladů na připojení k internetu** – výpočet kompenzace nákladů by měl být opřen o skutečnou míru využití internetu pro závislou práci z domova a případné soukromé využití zaměstnancem.
- **Příspěvek na stravování** – doporučujeme stanovit pracovní směnu v rámci home office, např. každý zaměstnanec musí odpracovat minimálně 5 hodin denně nebo pevná pracovní doba je stanovena od 9 hod do 14 hod. Zaměstnanec musí evidovat veškerou odpracovanou dobu. Pokud zaměstnanec odpracoval za den minimálně 3 hodiny, má nárok na příspěvek na stravování.

Doporučujeme Vám, abyste stanovili podmínky pro výkon práce z domova ve své vnitřní směrnici, kde budou upřesněny informace zejména o rozvržení pracovní doby a její evidence, způsobu dosahu zaměstnance, způsobu kontroly zaměstnance při výkonu práce z domova, pravidla bezpečnosti práce a ochrana zdraví při práci, úhrada nákladů, které zaměstnanci vzniknou při práci z domova a způsob komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.