



Elektroniline raamatupidamis- ja maksuinfoajakiri

SPETSIALIST

Esimene ja erisoodustustest

Kõik, kõik on uus ...

Suvi astub pikki samme sügise poole, mis toob meelde tuntud lastesalmi. Südames on ootus-ärevus ja valmisolek pärast puhkust hoogsalt tööle asuda.

RMP.ee toimetusele on olnud suvi innustav ja teguderohke. Augusti alguses uuendasime portaali, mis on veel kasutajasõbralikum ja saanud ka paljudelt lugejatelt positiivse tagasiside. Nüüd aga panime kokku esimese PDF-ajakirja, mille puhul mõtleme sagedamale ilmumisele kui vaid kord aastas.

Esimese väljaande peateema on erisoodustused. Käsitletavad eri-

soodustuse objektid on tasemekoolitus, kontorisisustus, prillid ja töötervishoid. Autorid peatuvad nii erisoodustuse põhitõdedel, seadusemuudatustel kui ka maksuhalduri ja riigikohtu seisukohtadel.

Mitut tahku kontorisisustuse maksumistamisel puudutab oma artiklis Margus Reiland advokaadibüroost LEXTAL. Kaja Tamm advokaadibüroost Hansa Law Offices analüüsib, kas tasemekoolitus on töandja investering või siiski erisoodustus. Edvin Parisalu KPMG Baltics OÜst arutleb, mis tingimustel on prillid töandjale erisoodustuskulu. Igapäevaseid ujulaküllastusi ei saa pidada ettevõtlusega seonduvateks kuludeks, kirjutab Senny Pello advokaadi-

büroost Concordia. Lisaks tegeleb taas ettevõtte Töökas Ämblik ja vaatluse all on töötajale antud erisoodustuse arvutamine, kajastamine ning deklareerimine.

Hea meelega ootame Teie arvamusi ja ettepanekuid aadressile toimetus@rmp.ee.

Head lugemist!
Teie RMP.ee toimetus

Formaat: PDF

Ilmumisaeg: August 2011

Ajakiri saadetakse kõigile RMP.ee elektroonse ajakirja Nädalakiri tellijatele.

Koolitus: Iga soodustus pole veel erisoodustus

30. septembril 2011

Lektor: Ranno Tingas

Lk 17

Karin Ungro - tegevjuht

Tegutsen RMP Eesti OÜs tegevjuhina. Tegelen kõigega, mis puudutab ettevõtte igapäevast juhtimist, ja huvitavate ning kasulike koolituste korraldamisega.

Olen lõpetanud Tartu ülikooli majandusraamatupidamise ja analüüsi eriala. Erialaseid ja tööks vajalikke teadmisi aga täiendan jätkuvalt erinevatel koolitustel. Töökogemuste pagasit olen täitnud töötades nii kaubanduses müüjana kui ka avalikus sektoris revidendi ja osakonnajuhatajana ning erasektoris erialast portaali toimetades.

Vabadel hetkedel, mida vahest ikka tekib, meeldib mulle aega veeta pere, õmblusmasina ja pliidi seltsis.



Triin Omel - portaali juht

Täiskohaga 1,4-aastaste kaksikute poiste ema. Hoian silma peal portaali arengul, reklaamidid ning reklaamklientidel. Samuti toimetan, kujundan ning küljendan kõike, mida vaja.

Olen lõpetanud 2004. aastal Tallinna tehnikaülikooli informaatika eriala. Hetkel täiendan end Tartu ülikooli kaugkoolituskursustel ning olen Tallinna tehnikaülikooli majandusteaduskonna ärijuhtimise magistrant.

Mulle meeldib väga tantsida, kinos käia, reisida või lihtsalt üksi olla. Kõigeks selleks jääb poiste kõrvalt küll vähe aega, kuid patareisid aitab laadida TTÜ puhkpilliorkestris saksofoni mängimine.



Maia Kurim - peatoimetaja

Nimi Maia. Amet toimetaja. Hoolitsen selle eest, et asjakohased artiklid portaalis kajastatud saaks ja koha leiaksid.

Haridusalased saavutused on teadmised, mille omandasin Tallinna majanduskoolis (õigus spetsialiseerumisega tollidusele) ja Tartu ülikoolis (sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika). Viimasel ajal täiendan end Tallinna ülikoolis keeleteoimetaja magistriõppes.

Liikumine on naise ilu ja tervise pant, sestap liigun nii maal kui ka vees.

Huumor koos positiivse ellusuhtumisega aitab alati.



Maarit Toome - reklaamitoimetaja

Töötan RMP Eesti OÜ naiskonnas reklaamitoimetajana. Minu ülesanneteks on tegelemine reklaamklientide, turunduse ja koolituskalendriga.

Lõpetasin 2009. aastal Tartu ülikooli majandusteaduskonna ning kaitsen selle aasta sügissemestril Tallinna tehnikaülikoolis majandusarvestuse magistrikraadi.

Vabal ajal armastan teha sporti. Mängin võrkpalli ja tennist, talvel sõidan lumelauaga. Mulle meeldib väga reisida. Suure osa vabast ajast veedan pere ja sõpradega.

Röömsameelne ja positiivne suhtumine ning sihikindlus on aidanud mind edu saavutamisel.



Tiia Järve - raamatupidaja

Olen Tiia Järve ja töötan RMP Eesti OÜs raamatupidajana. Lisaks numbrite tagaajamisele jagan raamatupidamisalaseid teadmisi ettevõtte korraldatud koolitustel.


Pärast keskkooli lõpetamist jätkasin haridusteed Tallinna riiklikus ja koperatiivkaubanduse tehnikumis kaubatundja erialal, millele järgnesid õpingud Tallinna põlutehnilises instituudis raamatupidamise ja majandusanalüüsi erialal.

Hobideks on rahvatants ja pillimäng (peamiselt rahvamuusika).




Sisukord

| | |
|---|---------|
| RMP Eesti OÜ naiskond | 2 |
| Külmik kontorisse - kas erisoodustus? | 4 - 6 |
| Ristsõna - Kas tunned uuenenud RMP.ee portaali? | 7 |
| Tasemekoolitus - kas töandja investering või ikkagi erisoodustus? | 8 - 9 |
| Prillid - mis tingimustel erisoodustuskulu töandja jaoks? | 10 - 11 |
| Erisoodustus läbi praktika | 12 - 13 |
| Töandjale lubatud maksuvabad kulutused töötajate tervishoius | 14 - 16 |
| Uus ja kasutajasõbralikum RMP.ee | 18 |
| Sinu arvamus on oluline | 18 |



PALJUDE LEMMIK






NÜÜD UUE VÄLIMUSEGA!

- ✓ veelgi mugavam kasutada
- ✓ lihtne omandada
- ✓ palju vajalikke aruandeid
- ✓ lahked konsultandid

Demo: www.bsp.ee



BS Partners OÜ - Jõe 5, Tallinn, 10151 Helista: 611 6140 Kirjuta: info@bsp.ee

Külmik kontorisse - kas erisoodustus?



Margus Reiland
advokaadibüroo LEXTAL
jurist

Kuigi köögi- ja puhkenurga sisustuse ning seadmete maksustamisest on aegade jooksul kirjutatud juba mõnigi artikkel, levib veel siiani ettevõtjate seas väärarusaamasid. Järgnevalt on vaatluse all erinevad aspektid kontorisistustuse maksustamisel.

Kontor ei ole ainult töö tegemise koht, vaid ka koht, kus töötajad puhkavad, einestavad ja omavahel suhtlevad. Tark tööandja mõistab, et mida efektiivsem on töötaja puhkepaus, seda tõhusam on puhkepausile järgnev töötamise periood. Selle nimel tuleb tööandjal teha kulutusi, näiteks soetada kööginurka külmik, kohvimasin, mikrolaineahi vms või puhketuppa diivan ja raadio. Mõnel õnnelikumal töötajal on puhkemomendil võimalus kiigata hetkeks telerit või lugeda värskaid ajalehti. Tekib küsimus, millal on selliste esemete soetamine erisoodustus ja millal mitte?

Erisoodustuse olemus

Aga alustagem „kurja juurest“ enesest. Erisoodustus on töötajale (ja ka juhatusel liikmele või muule isikule, kellel on tööandjaga pikemaajaline suhe¹) antav rahaliselt hinnatav hüve, mis antakse töötajale seoses töösuhtega. Kindlasti on erisoodustuse maksustamine vajalik. Vastasel juhul oleks tööandjale kasulikum maksustamist vältida, andes palga maksmise asemel erisoodustusi.

Töötajale antud hüveks on igasugune kaup, teenus, loonustasu või rahaliselt hinnatav soodustus. Näiteks on reeglina erisoodustuseks see, kui tööandja kingib raamatupidajale reisi soojale maale, ostab juhatuse liikmele isiklikeks asjaajamiseks arvuti või võtab enda kanda töötajate ujulapiletid. Lihtsustatult öeldes peab tööandja eneselt küsima, kas hüve on antud töötaja erahuvides või tööandja huvides. Mõnikord ei ole sellele küsimusele vastuse leidmine lihtne.

Hüve üleandmise kvalifitseerumine erisoodustusena toob tööandjale kaasa tulumaksu-, sotsiaalmaksu- ja üldjuhul ka käibemaksukohustuse.

Erisoodustus ja kontorisistustus

Kontorisistustusega on asi esmapilgul segane, sest ühelt poolt võib töötaja kasutada nt külmikut töökohal osaliselt erahuvides, teisalt võib külmikut kasutada klientide teenindamiseks vms. Külmik asub tööpostil ja mitte töötaja majapidamises.

Tundub loogiline, et tööülesannete täitmisega otseselt seotud esemed, nagu kontorisistustus ja -tarbed, ei ole erisoodustuseks. Näiteks ei ole erisoodustuseks kontorilaud, toolid, riulid, arvuti, laelamp jne. Laiemas plaanis on tööülesannete täitmisega seotud kogu kontorisistustus, kui osta akna ette kardinad, toanurka lillepott või maal, ei ole ka nende esemete näol tegemist erisoodustusega.

Kas aga töökohas asuva kohvimasina, külmiku ja mikrolaineahju korral on tegemist erisoodustusega? Sellele küsimusele vastamisel võib abiks võtta töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi: TTOS), mille järgi kujundab ja sisustab tööandja töökoha nii, et on võimalik vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi ning säilitada töötaja töövõime ja heaolu (TTOS § 4 lg 2). Olmeruumide (nagu köögi- ja puhkenurk) kohta ütleb sama seadus veel, et töötajate olme-

Tööandjal on kohutus hoolitseda selle eest, et töötajal oleks võimalik puhke- ja einestushetki efektiivselt kasutada.

ruumid peavad olema ehitatud ja sisustatud, arvestades töötingimusi ning töötajate arvu ja soolist koosseisu (TTOS § 11 lg 2).

Ülaltoodud sätetest võib teha üldisema järelduse – tööandjal on kohustus hoolitseda selle eest, et töötajal oleks võimalik puhke- ja einestushetki efektiivselt kasutada. Sellise kohustuse täitmine eeldab tööandjapoolset kulutust mh kontorisisustusele. Kuna tegemist on tööandja kohustusega, siis ei ole köögi-ega puhkeruumide sisustuse (külmik, kohvimasin, mikrolaineahi, veekeetja jne) soetus erisoodustus. Sama põhimõtet tuleks rakendada ka kontoriruumidesse teleri ja ajalehtede soetamisele.

Samuti on ebamõistlik kvalifitseerida kontoritoole, külmikut või raadiot erisoodustuseks lähtuvalt sellest, kui kallis vastav ese on. Sellest järgmine samm oleks, et maksuhaldur hakkaks maalide maksustamisel hindama maali vanust, kunstilis-esteetilist väärtust ja töötaja võimet maalist elamust saada jms. Seega ei ole eseme väärtus aluseks erisoodustuse tuvastamisel. Lisaks sellele ei ole maksustamisel oluline, kas kontorisisustus ja esemed on tööandja omandis või ainult valduses. Esmatähtis on, et sisustuselement asuks kontoriruumides ja mitte töötaja majapidamises, nt juhatuse liikme suvekodus.

Kuna kontorisisustuse soetus ei ole erisoodustus ja ei kuulu sellel alusel maksustamisele, ei tule nimetatud esemete puhul arvutada ka mingit proportsiooni.

Kohv ja kommid on saatanast

Asjaolu, et külmik ei ole erisoodustus, ei tähenda veel seda, et külmiku sisu ei ole erisoodustus. Kui tööandja täidab külmiku töötajate tarbeks hea ja paremaga, on söök ja jook erisoodustuseks, mis kuulub maksustamisele².

Loodame, et möödanikku on jäänud vaidlused selle üle, kas tualettpaber või joogivesi on erisoodustus. Vastus sellele on, et ei ole. Seejuures ei ole vahet, kas vesi tuleb kraanist, veeauto-maadist või on villitud pudelisse või kui mitmekihiline on tualettpaber. Aga hoiduge sellest, kui vesi on maitsetatud. Maksuhalduri seisukohtadest lähtuvalt on sellise vee töötajate tarbeks soetamine erisoodustus.

Samuti käsitleb maksuhaldur kohvi ja tee andmist töötajatele erisoodustusena, mille tulemusena oleks optimaalne igal hommikul tööle minna isiklik kohvipuru või teepakk taskus. Eelduslikult kehtib sama loogika nt töökohas olevate kompvekkide suhtes. Kui eeltoodud asju soetatakse nii klientide kui ka töötajate tarbeks, tuleks maksustamisel leida proportsioon, maksustades teatud ulatuses need erisoodustusena, teatud ulatuses vastuvõtukuludena³. Tööandjal on proportsiooni arvutamise meetodite valikul vabad käed. Seejuures võib tööandja valida erinevaid meetodeid, millest lähtuvalt ta proportsiooni arvutab ning tal ei ole kohustust meetodeid kirja panna raamatupidamise sise-eeskirjas. Maksuhalduriga vaidluste vältimiseks võiks rakendatav meetod olla mõistlik ja õiglane.

Kaine mõistus maksustamisel?

Lõpetuseks tuleb märkida, et maksu-eksperdid on mitmeid kordi toonitanud, et kommide ja kohvi maksustamise probleemile tuleks läheneda mõistusega, mitte formalistlikult. Kommide ja kohvi maksustamise üle vaidlemine, samuti vaidlemine selle üle, kui suures ulatuses on ettevõtlusega seotud kulu Äripäeva tellimine võrreldes Kroonika tellimisega, raiskab riigi ja eelkõige eraisikute raha, aega ja närve. Potentsiaalselt laekuvad maksusummad ei ole seda vaidlust lihtsalt väärt. Õiguse-

Loodame, et möödanikku on jäänud vaidlused selle üle, kas tualettpaber või joogivesi on erisoodustus.

termineid kasutades tuleks rakendada proportsionaalsuse põhimõtet ja hinnata probleemi olulisust, tööandjale pandavat koormust ja riigi poolt raisatavaid vahendeid. Ka Riigikohus on vihjanud, et kui töötaja kasutab tööandja vara (konkreetses kaasuses puhul ametiautot) viisil, mis pole rahaliselt hinnatav soodustus ning kui see ei too tööandjale kaasa äratuntavaid kulusi, siis pole tegemist erisoodustusega⁴.

Seega pooldab ka Riigikohus lähenemist, et ülemäära koormavate kohustuste panemine tööandjale väga väikeste maksusummade nimel ei ole õigustatud. Selline seisukoht on põhjendatud ja sellest võiks lähtuda ka kontorisustuse ja –tarvete, nii kommide kui ka kohvi, maksustamisel.

Kindlasti oleks õigusselgem, kui seadusandja kehtestaks rahalise piirmäära,

millest allapoole jäävad töötajale antavad hüved ei kuulu erisoodustusena maksustamisele. Kuni sellise piirmäära kehtestamiseni sõltub kohvi ja kommide maksustamine paljuski maksumaksja veenmisoskusest.

¹ Vt täpsemalt TuMS § 48 lg 3.

² Loogiliselt on erisoodustuseks ka see, kui helde tööandja viib töötajad omal kulul restorani lõunale.

³ Vastuvõtukulude kohta vt lähemalt TuMS § 49 lg 4.

⁴ Vt Riigikohtu 3. märts 2009 otsuse nr 3-3-1-93-08 punkti 13. Viide otsusele: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-3-1-93-08>. Riigikohus tõi viidatud otsuses näite, et töötaja võib teekonda pikendamata peatada ametiauto selleks, et ühendada ettevõtluseks toimuva sõiduga isiklik tegevus, ilma, et see oleks erisoodustus.

Ülemäära koormavate kohustuste panemine tööandjale väga väikeste maksusummade nimel ei ole õigustatud.

Majandustarkvara

Parim valik palgaarvestuseks ja personali haldamiseks



TAAVI
PALK

TAAVI
PERSONAL

TAAVI
TÖÖAEG

... ja aega jääb ülegi!

Kas tunned uuenenud RMP.ee portaali?

| | 20 |
|----|----|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |
| 6 | |
| 7 | |
| 8 | |
| 9 | |
| 10 | |
| 11 | |
| 12 | |
| 13 | |
| 14 | |
| 15 | |
| 16 | |
| 17 | |
| 18 | |
| 19 | |

Paremale

- 1 Mis on „Seadused“ rippmenüü kolmas seadus?
- 2 Halli taustaga rubriik peamenüüs
- 3 Missuguse teema alla kuulub palgakalkulaator?
- 4 Üks testide alarubriikidest
- 5 Mis RMP Eesti OÜ üritus toimus 29.04.2011?
- 6 Et osaleda villa Antropoff romantikapaketi loosimises, tuleb tellida ... vähemalt 10 € eest. Kust?
- 7 Kui sisestada otsingu lahtrisse täht "s", siis mis on esimene süsteemi poolt pakutav märksõna?
- 8 Mis on 18.-19.10.2011 toimuva koolituse pealkiri?
- 9 „Maksundus“ rippmenüü viide artiklite „2011. ...“
- 10 Ikoon parema menüü aknas „Töövahendid“
- 11 Mitu eurot maksab ühes kuus töökuulutuse avaldamine portaalis RMP.ee?
- 12 Foorumi postitusi saab sortida ka ... kaupa. Mille kaupa?
- 13 Kui avada teema „Tööõigusest üldiselt“, siis mis on akna pealkiri?
- 14 Portaal RMP.ee on lugeja kasutajanimeks tema ...
- 15 Millisel lehel olles saab postitada tagasisidet portaali kohta?
- 16 Kes on 34. nädala maksuskoobis esitatud mõtte autor?
- 17 Mis teemat puudutab viimane test rubriigis „Üldhariv“?
- 18 Mitu tööpäeva on maksukalendri järgi augustis, kui tööpäeval on esmaspäevast reedeni?
- 19 Kellel oli nimepäev 16.08.2011?

Lahendus 20 alla:

Sõnaühend,
mis sarnaneb ajakirja
„Spetsialist“ läbiva
teemaga.

Seoses infoportaali RMP.ee uuendamisega pakume Teile lahendada ristsõna, mille vastused leiata portaalist endast.

Ristsõna lahendus saatke e-posti aadressile toimetus@rmp.ee hiljemalt 20. septembriks.

Õigesti vastanute vahel loosime välja ühe vabapääsme 30. septembril 2011. a toimuvale RMP Eesti OÜ koolitusele "Iga soodustus pole veel erisoodustus".

Koolituse kohta loe lähemalt: www.rmp.ee/koolitus/maksundus/1432

Võitjaga võetakse ühendust isiklikult ja nimi avaldatakse 21. septembri Nädalakirjas.

Tasemekoolitus - kas tööandja investering või ikkagi erisoodustus?



Kaja Tamm

advokaadibüroo
Hansa Law Offices
konsultant

Tasemekoolituse väljaarvamine erisoodustuse loetelust on erinevate eelnõude raames olnud riigikogus arutlusel mitmeid kordi. Kas ajendiks on olnud valimistel antud poliitikute lubadused või midagi muud, ei oma seaduse rakendamisel tähendust.

Praeguseks on tulumaksuseaduse § 48 muudatus vastu võetud, mis tähendab, et 1. jaanuarist 2012. a ei maksustata tööga seotud tasemekoolitust erisoodustusena.

Järgmise aasta algusest loetakse tulumaksuseaduse (TuMS) § 48 lg 4 punkti 10 alusel muu hulgas erisoodustuseks täiskasvanute koolituse seaduse § 3 tähenduses taseme- ja vabaharidusliku koolituse kulude katmist, välja arvatud töö- ja teenistussuhtega ning juriidilise isiku juhatuse liikme, välismaa äriühingu filiaali juhataja ja mitteresidendi muu püsiva tegevuskoha tegevjuhi ülesannetega otseselt seotud tasemekoolituse kulude katmist.

Seaduse sõnastus, seletuskiri ja riigikogus eelnõu vastuvõtmisel toimunud arutelu ei anna kahjuks selgeid vastuseid küsimustele, nagu:

- mis tasemekoolituse kuludest on jutt, kellele võib hüvitada koolitusega seotud kulud ja
- kui pikk on tööandja poolt tehtud investeringu amortiseerumise aeg maksuarvestuses?

Mis koolitusest me räägime?

Tulumaksuseadus viitab koolituskulude erisoodustusena maksustamisel täiskasvanute koolituse seaduse (TäKS) §-le 3, mille lõikes 2 sätestatakse tasemekoolituse kohta järgmiselt:

„Tasemekoolitus võimaldab mittestatsionaarses õppes või eksternina oman-

dada põhiharidust ja üldkeskharidust, osakoormusega läbida kutseõpet või kutsekeskharidusõpet ja osakoormusega või eksternina omandada kõrgharidust. Tasemekoolituse läbimist tõendab tunnistus või diplom.“

Eeltoodut arvestades võib jääda seisukohale, et tasemekoolituseks TuMS § 48 lg 4 punkti 10 mõistes tuleb lugeda ainult mittestatsionaarses õppes, osakoormusega või eksternina omandatavat ametit või kõrgharidust.

Kelle koolituskulud?

Üldiselt oleme harjunud, et soodustuste erisoodustusena hindamisel on oluline, kuidas ja kas soodustuse andmine on seotud töösuhtega. Millal töösuhe algas või lõppes, ei ole enam oluline.

Eelnõu stenogramme lugedes jääb mulje, et kõik nimetatud teemal sõna võtnud isikud on seisukohal, et maksuvabastus rakendub vaid töölepingu alusel töötava isiku tasemekoolitusega seotud kuludele.

Kas enne töölepingu sõlmimist hüvitata- vad koolituskulud, mis on otseselt seotud tulevikus tehtava tööga, oleksid maksustatavad või mitte, sellele vastust seaduses ei ole, mistõttu peame selguse saamiseks ootama kohtu arvamust.

1. jaanuarist 2012. a ei maksustata tööga seotud tasemekoolitust erisoodutusena.

Koolituskulude seotus tööülesannetega

Arusaamatuks jääb maksuvabastuse eeldusena toodud tasemekoolituse otsene seotus töölepingu alusel töötava isiku ülesannetega. Kas me räägime tööülesannetest, mis töötajal on täna või tulevikus?

Töölepingu seaduse (TLS) § 5 lg 1 punkti 3 alusel märgitakse töölepingusse tööülesannete kirjeldus ja TLS § 15 lõike 1 alusel on töötaja kohustatud tegema kokku lepitud tööd.

Tasemekoolitus on pikaajaline koolitus ja eeldatavalt saadakse selliselt koolitusest teadmisi ja oskuseid, mida töötajal enne ei olnud või kui olid, siis ei olnud need piisavad. Kui inimesel puuduvad teadmised ja oskused töö tegemiseks, siis ei saa tööandja seada neid töölepinguga talle kohustuseks täita.

Seega võib eeldada, et eelnõu autor pidas silmas „*tööülesannetega otseselt seotuks*“ koolitust, mis annab töötajale osaliselt täna, osaliselt tulevikus täidetavate tööülesannete tegemiseks vajalikud teadmised ja oskused.

Paljudes ettevõtetes uuritakse ja fikseeritakse töötajatega seotud arengud ja tulevikuplaanid arenguvestluste käigus. Arvestades seaduse muudatuse eesmärki oleks igati mõistlik pidada enne koolituskulude hüvitamise otsustamist selline vestlus ja kokkulepped säilitada taasloetaval kujul.

Eelnõu seletuskirjas on küll märgitud, et tasemekoolituse kulude katmisega on tööandja teinud investeeringu töötajasse, samas puudub igasugune selgitus, kuidas tööandja peaks pikaajalise investeeringuga käituma maksustamise seisukohalt.

Tasemekoolituse kulude näol on tööandjale tegemist kuludega, mis on ebamõistlikud. Seega võiksid tööandja

ning töötaja kasutada omavaheliste suhete reguleerimiseks koolituskulude hüvitamise kokkulepet (TLS § 34), mis annab tööandjale kui investorile võimaluse töölepingu varasemal lõpetamisel nõuda koolituskulude proportsionaalset hüvitamist. Täna on mainitud kokkuleppe maksimaalseks siduvusaajaks 3 aastat, mille jooksul eeldatakse, et töötaja, keda on koolitatud, on suutnud selle ajaga tööandjale investeeringu tagasi teenida.

Kuid ei eelnõu autor ega tulumaksuseadus viita koolituskulude hüvitamise kokkuleppele, mistõttu saab ütelda, et konkreetse sätte rakendamine hakkab sõltuma maksuhalduri ja kohtu kujundatavast praktikast.

Kokkuvõtvalt

Arvestades vastuvõetud soodustusega kaasnevaid rakenduslikke probleeme, loodan väga, et maksuhaldur avaldab veel enne aasta lõppu seisukoha, mis tingimustel on tööandjatel võimalik tasemekoolituse kulude hüvitamisel maksuvabastust rakendada.

Kuid olenemata maksuhalduri hinnangust oleks mõistlik koolituskulude hüvitamise otsuse tegemisel kasutada (arengu)vestlusel töötajaga koostatud dokumente, mis peaks näitama töötaja arengusoovi ettevõttes ja selle eelduseks vajalikku koolitust.

Sõlmige koolituskulude hüvitamise kokkulepe ja lähtuge siduvusaja hindamisel koolituse väärtusest ajas, kuid kindlasti ei tohi maksuvabastuse saamise eesmärgil hakata töölepingusse märkima tööülesandeid, mille täitmist töölepingu kehtivuse ajal tööandja ei nõua, kuid mida töötaja tulevikus, pärast tasemekoolituse läbimist võib-olla hakkab täitma.

Tööandja ning töötaja võiksid kasutada omavaheliste suhete reguleerimiseks koolituskulude hüvitamise kokkulepet.

Prillid - mis tingimustel erisoodustuskulu tööandja jaoks?



Edvin Parisalu
KPMG Baltics OÜ
maksunõustaja

Tulumaksuseaduse § 48 järgi on erisoodustuseks igasugune rahaliselt hinnatav soodustus, mida antakse isikule seoses töö- või teenistussuhtega, juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmeks olekuga või pikaajalise lepingulise suhtega. Seega võib ka tööandjapoolne prillikulude hüvitamine kvalifitseeruda erisoodustuseks.

Kuidas on aga võimalik vältida maksude tasumise kohustust töötajale prillide soetamisel? Suure tõenäosusega pelgalt faktid, et töötaja silmanägemine on halvenenud või tööandja on vastutulelik ja heatahtlik, ei ole piisavateks eeldusteks, et tööandja saaks maksuvabalt prillide soetamise kulusid hüvitada. Järgnevalt annan ülevaate olulisematest aspektidest, mida tuleks meeles pidada prillide ja muude nägemisteravust korrigeerivate abivahendite soetamisel või vastavate kulude töötajale hüvitamisel.

Eeldused prillide soetamisega seotud kulude hüvitamiseks

Esimeseks eelduseks hüvitamiseks prillide soetamise kulusid maksuvabalt on tööandja kohustus vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusele teostada ettevõttes töökeskkonna riskianalüüs.

Seejärel tuleks jälgida töötervishoiu ja tööohutuse seaduse alusel kehtestatud Vabariigi Valitsuse 15.11.2000 määruse nr 362 „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ tingimusi. Vastava määruse nõudeid kohaldatakse vaid nende töökohtade suhtes, kus töötaja peab töötama kuvariga. Määruses on sätestatud tingimused, mida tööandja peab täitma, et oleks võimalik hüvitada prillide soetamisega kaasnevaid kulusi, kui selleks peaks vajadus olema. Neist olulisemad on riskianalüüsist lähtuvalt vajalike ennetavate abinõude rakendamine parandamiseks töötingimusi ning regulaarne tervisekontrollide läbiviimine vastavalt määruses ettenähtud sagedusele.

Just tervisekontrollide õigeaegse ning regulaarse tegemise kaudu on võimalik tuvastada töötaja nägemisteravuse vähenemist. Kui nägemise halvenemine on kindlaks tehtud, siis arstitõendi alusel on tööandja kohustus hankida töötajale kas kuvariga töötamiseks ettenähtud prillid või muu abivahend, mis korrigeerib nägemisteravust (sh läätsed). Seega tõendava dokumentatsiooni olemasolul on võimalik maksuvabalt hüvitada prillide või muude nägemisteravust korrigeerivate abivahendite soetusmaksumust. Prillideks loetakse nii klaase kui ka raame, mis tähendab, et tööandjale ei kaasne maksukohustus, kui lisaks klaasidele, mis korrigeerivad nägemisteravust, soetatakse ka raamid. Loomulikult võib esineda olukordi, kus töötajal on prillid olemas ning sellistel juhtudel võib piirduda vaid klaaside vahetamisega.

Kuigi määruses ja mitmes maksuhalduri esitatud selgitavas märkuses on juttu vaid prillide või läätsede soetusmaksumusest, siis võiks eeldada, et vahendid, mis on ilmingimata vajalikud nägemisteravust korrigeerivate vahendite kasutamiseks (läätsede puhul spetsiaalne

Maksukohustuse vältimise seisukohast on kriitiline omada tõendusmaterjali silmanägemise halvenemise kohta konkreetse tööandja juures töötatud aja jooksul.

vedelik) või korrapäraseks hooldamiseks (prillide puhul korrektne lapp), on võimalik töandjal katta maksuvabalt. Juhin tähelepanu, et maksuhaldur on seisukohal, et silmaoperatsioon on kirurgiline protseduur, mitte nägemisteravust korrigeeriv abivahend, mistõttu vastavate kulude maksuvaba katmine ei ole võimalik.

Hüvitatav summa ja maksustamine

Mis puudutab võimalikke piirmäärasid, mille raames on võimalik prillide soetamise kulusid maksuvabalt hüvitada, siis mingeid konkreetseid limiite ei ole seadusandja ette näinud. Kui on tehtud nõuetele vastav tervisekontroll ning on olemas arstitõend, mis tõendavad nägemisteravuse vähenemist, siis on töandjal kohustus kuvariga töötamiseks töötajale prillid soetada või hüvitada nende maksumus kokkuleppel töötajaga. Prillide või muude nägemist korrigeerivate abivahendite soetamise kohustus ei tähenda aga seda, et töandja peab alluma töötaja nõudmistele saada endale mõne ülikalli tootemargi kirjadega prille. Praktikas peaks osapooled jõudma hüvitatavas prillide hinnas mõistlikule kokkuleppele või seab töandja kõigile töötajatele ühtse hinnapiiri, mille ületamisel on igal töötajal võimalus anda enda panus. Samas ei tohiks töandja kehtestada ka ebamõistlikult madalat piiri prillidele, kuna tegemist on eelkõige töövahendi soetamisega.

Maksustamise seisukohast tuleb juriidikast lähtuvalt pidada prillide soetamisel silmas ka asjaolu, kui palju kasutab töötaja prille tööülesannete täitmiseks ning kui palju töövälisel ajal. Kui töötaja jätab pärast tööpäeva lõppu prillid ametipostile, siis probleemi ei ole. Praktikas aga esinevad pigem olukorrad, kus töötaja vajab prille ka pärast tööaega, mistõttu tuleks määrata proportsioon, kui palju kasutatakse prille ettevõtluses. Näitena võib tuua olukorra,

kus analüüsi tulemusena jõutakse seisukohale, et prille kasutatakse 50% ettevõtluses ning 50% ettevõtlusega mitteseotud eesmärkidel. Esitatud näites tuleks töötajal nägemisteravust korrigeerivate abivahendite maksumusest hüvitada töandjale 50%. Selle tegemata jätmisel tuleb töandjal tasuda erisoodustumakse. Autori arvates on kulude jagamine 50-50 suhte alusel igati õigustatud, kuid kindlasti ei peaks suhe kalduma rohkem maksu- maksmise suunas, kui arvestada pikki tööpäevi ja öid, kus prille ei kasutata isiklikuks tarbimiseks ning töötaja hüve ei saa.

Kokkuvõte

Nagu ülaltoodust nähtub, siis maksukohustuse vältimise seisukohast on kriitiline omada tõendusmaterjali silmanägemise halvenemise kohta konkreetse töandja juures töötatud aja jooksul, mis tähendab eelkõige seda, et töandjal on kohustus korraldada regulaarselt seaduses ette nähtud tingimustel tervisekontrolli.

Oluline on ka arstitõendi olemasolu, mille alusel on võimalik soetada kas prillid või muud nägemisteravust korrigeerivad abivahendid. Kui eelnev dokumentatsioon on olemas ehk töandjal on kohustus soetada töötajale prillid, siis jääb töandjal üle saavutada töötajaga kompromiss maksumuses ning proportsioon maksukohustuses.

Silmaoperatsioon on kirurgiline protseduur, mitte nägemisteravust korrigeeriv abivahend, mistõttu vastavate kulude maksuvaba katmine ei ole võimalik.

Erisoodustus läbi praktika

RMP.ee toimetuse ja raamatupidaja

Kuna ajakirjas kajastavad erinevad spetsialistid erisoodutuse teemat üsna teoreetiliselt, siis otsustasime omalt poolt jagada lugejatele praktilisi nõuandeid erisoodustuste arvutamisel ja deklareerimisel.

Näide: Töökas Ämblik OÜ juhtkond koosseisus Hea Ämblik ja Paha Ämblik toetudes töökeskkonna riskianalüüsile võtsid 2011. a aprillis vastu otsuse, et nad on kõigi töötajate suhtes solidaarsed ning kompenseerivad kõigile oma töötajatele nägemist korrigeerivate vahendite maksumusest 50 € (sisaldab käibemaksu).

Kompenseerimise tingimuseks on:

- kõik töötajad on läbinud tervisekontrolli (oluline pole, kas otsuses kajastub nägemise muutus või mitte);
- ost soetatakse optikapoest Võsa-prill, kellega ettevõttel on leping, millest tulenevalt väljastatakse firmale Töökas Ämblik tema töötajate poolt soetatud nägemist korrigeerivate vahendite kohta koondarve.

19. augustil 2011. a saigi raamatupidaja arve 20 töötaja soetuste kohta kogusummas 500 € + km, mille ta kandis kohe kuluks ning arvel toodud käibemaksu kajastas sisendkäibemaksuna.

(PS! Loomulikult võib käibemaksu osas teha vastava arvutuse ka kohe arvel ning sisendkäibemaksu erisoodustusega maksustatavalt osalt sisendkäibemaksuna mitte arvestada, siis pole enam vajadust ka käibedeklaratsioonil

erisoodustuse käibemaksu deklareerida.)

Nüüd hakkab raamatupidaja arvel toodud soetusi jagama ning arvutama erisoodustust.

Kokku sai raamatupidaja, et erisoodustusega maksustamisele kuuluv summa on $166.67 + 33.33$ (km 20%) = 200.- €.

Käibemaksuga summa välja toomine on oluline, kuna tulu- ja sotsiaalmaksuga maksustatakse kogu soodustus (s.h km osa).

Antud summa koosneb 6 töötaja poolt soetatud prillidest, kuna töötervishoiuarsti kokkuvõttest selgub, et nende nägemine pole muutunud ja tegelikult ei oleks arsti soovist tulenevalt uusi prille vaja.

Maksukohustuse arvutus 2011. aastal

Erisoodustuse tulumaks =
 $21/79 \times 200 = 53,1645 = 53,16$ €
Kokku: $200 + 53,16 = 253,16$ €

Erisoodustuse sotsiaalmaks
 $= 253,16 \times 33\% = 83,5428 = 83,54$ €

Erisoodustuse käibemaks
 $= 166,67 \times 20\% = 33,33$ €

Tööandja näitab töötajatele kalendrikuul antud erisoodustused soodustuse tegemisele järgneva kuu 10. kuupäeval deklaratsiooni vormi TSD lisal 4.

RMP Eesti OÜ kutsub 30. septembril 2011 koolitusele

Iga soodustus pole veel erisoodustus

Koolitus kohta lähemalt: <http://www.rmp.ee/koolitus/maksundus/1432>

Lektor:

Ranno Tingas,

Ernst & Young Baltic AS
partner ja maksukonsultant

Kanded soodustuse tegemise kuul

| | |
|--------------------------------|-------|
| D Erisoodustuse tulumaksu kulu | 53,16 |
| K Erisoodustuse tulumaksu võlg | 53,16 |

| | |
|------------------------------------|-------|
| D Erisoodustuse sotsiaalmaksu kulu | 83,54 |
| K Erisoodustuse sotsiaalmaksu võlg | 83,54 |

| | |
|---------------------------------|-------|
| D Erisoodustuse käibemaksu kulu | 33,33 |
| K Erisoodustuse käibemaksu võlg | 33,33 |

Järgmise kuu 10. kuupäevaks tuleb tasuda **136,70 €**

| | |
|------------------------------------|--------|
| D Erisoodustuse tulumaksu võlg | 53,16 |
| D Erisoodustuse sotsiaalmaksu võlg | 83,54 |
| K Pank | 136,70 |

Järgmise kuu 20. kuupäevaks tuleb tasuda **33,33 €**

| | |
|---------------------------------|-------|
| D Erisoodustuse käibemaksu võlg | 33,33 |
| K Pank | 33,33 |

Deklareerimine

Tööandja näitab töötajatele kalendrikuul antud erisoodustused soodustuse tegemisele järgneva kuu 10. kuupäeval deklaratsiooni vormi TSD lisal 4.

TSD lisa 4 täitmine

real 11 200,00

Töökas Ämblik raamatupidaja kajastab antud erisoodustuse real 11 kirjutades ise sinna selgituseks prillid töötajatele, kuna antud olukorraks sobiva selgitusega rida deklaratsioonil pole.

(Erinevat liiki erisoodustused deklareeritakse erinevatel ridadel, read 1-14.)

| | |
|---------|--------|
| real 15 | 200,00 |
| real 18 | 53,16 |
| real 19 | 253,16 |
| real 20 | 83,54 |

Vormi TSD B osa täitmine

| | |
|--------|-------|
| real 7 | 53,16 |
| real 8 | 83,54 |

Soodustuse tegemise kuule järgneva kuu 20. kuupäevaks tuleb aga töandjal deklareerida erisoodustuse andmisega seotud käibemaks käibemaksudeklaratsioonil KMD.

Vormi KMD täitmine

real 1 166,67

(s.o erisoodustuse maksumus miinus käibemaks)

real 4 33,33



TTÜ MAJANDUSTEADUSKOND KOOLITAB

1-aastane koolituskursus algab 24. septembril 2011.

Õpe vastab raamatupidaja I ja osaliselt II kutsekvalifikatsiooni nõuetele.

RAAMATUPIDAJA-FINANTSIST

- Raamatupidamisarvestus
- Maksundus
- Juhtimis- ja kuluarvestus
- Finantsaruandluse analüüs
- Ettevõtte finantsjuhtimine
- Tööseadusandlus ja töötasuarvestus

1-aastane koolituskursus algab 24. septembril 2011.

Õpe vastab raamatupidaja II ja osaliselt III kutsekvalifikatsiooni nõuetele.

PEARAAMATUPIDAJA-FINANTSJUHT

- Finantsarvestus ja -aruandlus
- Kontserniarvestus
- Kuluarvestus
- Maksundus
- Finantsaruandluse analüüs

1918
TALLINNA
TEHNIKAÜLIKOOL

MAJANDUSTEADUSKOND

www.ttu.ee/majandusteaduskond

Akadeemia tee 3, 12618 Tallinn • Infotelefon: 620 4006(5)
mare.orav@tseba.ttu.ee, piret.puskar@tseba.ttu.ee

Tööandjale lubatud maksuvabad kulutused töötajate tervishoius



Senny Pello

advokaadibüroo Concordia
advokaat

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (edaspidi TTOS) sätestab töölepingu alusel töötavate isikute ja avalike teenistujate (edaspidi töötaja) tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ning kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel, töötervishoiu ja tööohutuse korralduse nõuded ja vastutuse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest. Lisaks on TTOS alusel antud välja hulk õigusakte, mis reguleerivad samuti töötajate tööohutuse ja töötervishoiu korraldamist.

Tulumaksuseaduse (edaspidi TuMS) § 32 lg 1 sätestab, et maksumaksja ettevõtlustulust võib maha arvata kõik maksustamisperioodi jooksul maksumaksja poolt tehtud dokumentaalselt tõendatud ettevõtlusega seotud kulud. Ning ettevõtlusega seotud kuludeks loetakse TuMS § 32 lg 2 järgi kulu, mis on tehtud maksustamisele kuuluva ettevõtlustulu saamise eesmärgil või on vajalik või kohane sellise ettevõtluse säilitamiseks või arendamiseks ning kulu seos ettevõtlusega on selgelt põhjendatud, samuti kui see tuleneb TTOS § 13 lg-st 1.

TTOS § 13 lg 1 sätestab tööandja õigused ja kohustused töötervishoiu ja tööohutuse korraldamisel ja tagamisel ning nimetatud sättest tulenevalt on tööandja kohustuseks muu hulgas töötervishoiuteenuste osutamisega ja töötajate tervisekontrolliga seonduvate kulude kandmine, kulud esmaabivahenditele, isikukaitsevahenditele, tööriietusele, puhastus- ja pesemisevahenditele ning tööolmele, kaasa arvatud kulud riskianalüüsi koostamisele ning sellega seonduvale.

Tulenevalt TTOS-ist ning selle alusel antud õigusaktidest käsitletakse tööandja poolt töötajate tervishoiele, samuti töötajate ohutu ja turvalise töökeskkonna tagamiseks tehtavaid kulutusi ehk tööandja kohustuste täitmiseks

tehtud kulutusi ettevõtlusega seotud kuludena. Nimetatust lähtub ka maksuhaldur hinnates kas tööandja poolt töötajate tervishoiele ja tööohutusele tehtud kulud kuuluvad maksustamisele või mitte. Kui kulu ei tulene otseselt TTOS § 13 lg-st 1, kuid sellise kulu tegemine on tööandjale ette nähtud TTOS-iga või muude töötervishoiualaste õigusaktidega, loetakse see ettevõtlusega seotud kuluks. Seega oluline pole kulutuste maksustamisel mitte niivõrd kulutuse vormiline kui sisuline külg.

TTOS § 13 lg-s 1 sätestatud tööandja kohustuste täitmise seonduvad kulud on kõik maksuvabad ning oluliseks abiks kulutuste vajalikkuse põhjendamisel on tööandja sisekontrolli, riskianalüüsi ja tegevuskavaga seonduvad dokumendid. Nimetatud dokumendid võivad omada olulist tähtsust maksuhalduri poolt kulutuste maksustamise seisukohalt, kuivõrd ettevõtete tegevusvaldkonna eripärast sõltuvalt võivad erinevate ettevõtete puhul olla samad kulud käsitletavad erinevalt vastavalt kas ettevõtlusega seotud kuludena või töötajatele tehtud soodustusena, mis kuulub maksustamisele TuMS § 48 alusel erisoodustusena.

Riskianalüüsi käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid ja tegevuskavas nähakse ette vajalikud meetmed töötajate tööohutuse ja terviseriskide

Need kulutused töötaja tervisele, mis on üldise iseloomuga (aeroobika, ujumine, jõusaal, spaakülastused jne), ei kuulu tööandja poolt hüvitamisele.

vähendamiseks ning vältimiseks. Just nimetatud dokumendid on seega need, millest tuleneb konkreetse tööandja poolt iga töökoha tööohutuse ja sellel töökohal töötava töötaja töötervishoiu tagamiseks tehtavate kulude vajadus ja iseloom ning seega ka seotus ettevõtlusega. Samas ei tähenda see, et kõik, mis saab kirja riskianalüüsi või tegevuskavasse loetakse automaatselt maksuhalduri poolt ettevõtlusega seotud kuluks või vastupidi, et kui ettevõttel puudub riskianalüüs ja tegevuskava, siis ei saa tehtud kulutusi lugeda ettevõtlusega seotud kuludeks. Maksukohustus tekib ikkagi lähtuvalt kulu sisust ning oluline on, kas tööandja kulutusi töötervishoiule saab seostada tema ettevõtlusega või konkreetse töötaja töö iseloomust tulenevate vajadustega või mitte.

Oluline tähtsus on ka töötervishoiuarsti soovitude täpsusel ja arusaadavusel, kuivõrd just nimetatud võib saada määravaks, kuidas maksuhaldur konkreetset kulu maksustamise seisukohalt käsitleb. Nimelt on tööandjal kohustus tagada, et töötaja tervis tööandja juures töötades ei halveneks, seega on selle kohustuse täitmiseks tehtavad kulutused ettevõtlusega seonduvad kulud. See, millised töötaja tervise heaks tehtavad kulud on maksuvabad, tuleneb töötaja töötamisest konkreetse tööandja juures.

Need kulutused töötaja tervisele, mis on üldise iseloomuga, st kulutused (aeroobika, ujumine, jõusaal, spaakülalused jne), mida töötaja teeks ka siis, kui ta selle konkreetse tööandja juures konkreetset tööd ei teeks, isegi kui neid on soovitanud töötervishoiuarst, ei kuulu tööandja poolt hüvitamisele ning neid kulusid käsitleb maksuhaldur erisoodustusena ja maksustab need ka vastavalt.

Maksustamisele ei kuulu töötervishoiuarsti soovitusel konkreetsele isikule tulenevalt tema töö iseloomust ennetustegevuseks või taastusraviks

tehtavad kulud. Arsti soovitus peab olema arusaadav ja täidetav ning seotud konkreetse töötaja töö iseloomust tuleneva võimaliku tervisekahjustuse ennetamise või vähendamiseks. Kui arsti soovitus on üldisõnaline ning tööandja maksab nimetatud soovitusel töötaja eest näiteks ujulakülalused, siis on tegemist erisoodustusega.

TuMS § 32 lg-st 3 tuleneb õigus kulu osaliseks ettevõtlustulust mahaarvamiseks, kui kulu on ettevõtlusega seotud vaid osaliselt. Kõige levinum näide nimetatud sätte puhul on kuvariga tööks ettenähtud prillide või muid nägemisteravust korrigeerivate abivahendite kulude hüvitamine. Nimelt, kui kuvariga tööks ettenähtud prille või muid nägemisteravust korrigeerivaid abivahendeid kasutatakse ka tööga mitteseotud tegevuseks, siis tuleb leida tööga seotud ja mitteseotud tegevuse proportsioonid ning käsitleda abivahendite soetamismaksumust ettevõtlusega seotud kuluks vaid osaliselt. Ettevõtlusega mitteseotud osa hüvitamist tööandja poolt loetakse erisoodustuseks, mis kuulub maksustamisele, kuid on ka võimalus, et selle osa, mis ei ole ettevõtlusega seotud tasub töötaja ning sellisel juhul tööandjal täiendavaid maksukohustusi ei teki.

Näited:

1. Tööandja soetab kontorisse massaažitooli. Kas massaažitooli kulu saab käsitleda kui ettevõtlusega seonduvat töötervishoiukulu või mitte?

Massaažitooli saab käsitleda kui ettevõtlusega seonduvat kulu ning nimetatud kulu ei kuulu maksustamisele kui erisoodustus, kui ettevõtte töö iseloom on selline, mis soodustab teatud terviseprobleeme ja töötervishoiuarst on töötajatele konkreetselt ette kirjutanud massaaži. Lisaks tuleks arvestada

Maksukohustus tekib ikkagi lähtuvalt kulu sisust ning oluline on, kas tööandja kulutusi töötervishoiule saab seostada tema ettevõtlusega või konkreetse töötaja töö iseloomust tulenevate vajadustega või mitte.

sellega, et massaažitool peaks olema sellisel juhul üldiselt kõikidele töötajatele kättesaadav ning kasutatav, et selle soetamise kulu saaks käsitleda täielikult ettevõtlusega seotud kuluna.

2. Tööandja tellib kontorisse üks kord nädalas massööri, kes masseerib kõiki ettevõtte töötajaid. Kas nimetatud kulu saab käsitleda kui ettevõtlusega seonduvat töötervishoiukulu või mitte?

Kui massöör masseerib kõiki tööandja töötajaid, sõltumata sellest, kas töötervishoiuarst on kõikidele töötajatele massaaži määranud, loetakse ettevõtlusega seotud kuluks üksnes see osa kuludest, mis seondub töötervishoiuarsti otsusega.

Nimelt, kui ettevõttes on 20 töötajat ning töötervishoiuarst on määranud massaaži üksnes 5 töötajale, siis saab massöörikuludest ettevõtlusega seonduvateks kuludeks pidada üksnes $\frac{1}{4}$ ning ülejäänud osa käsitletakse kui erisoodustust.

Lisaks sõltub sellisel juhul üsna palju sellest, kui täpselt ja arusaadavalt on koostatud töötervishoiuarsti otsus. Nimelt, kui massöör teeb kõikidele töötajatele üldmassaaži, kuid töötervishoiuarst on määranud 5 töötajale üksnes õlavöötmemassaaži, siis võib tekkida olukord, kus ei saa massöörikuluid lugeda ettevõtlusega seonduvateks ka selle $\frac{1}{4}$ osas.

3. Tööandja hüvitab kõikidele töötajatele kord nädalas spordiklubi külastuse. Kas nimetatud kulu saab käsitleda kui ettevõtlusega seonduvat töötervishoiukulu või mitte?

Kui tööandja hüvitab kõikidele töötajatele spordiklubi küllastamise üks kord nädalas, siis ei saa seda suure tõenäo-

susega lugeda ettevõtlusega seotud kuluks ning nimetatud kulutuste tegemist käsitletakse kui erisoodustust. Nagu varasemalt märgitud, ei kuulu üldise iseloomuga kulutused töötaja tervisele tööandja poolt hüvitamisele ning neid kuluid ei saa pidada ettevõtlusega seonduvateks kuludeks.

Kui töötervishoiuarst on leidnud, et kõikidel tööandja töötajatel, kuivõrd nad töötavad pidevalt ning suurema osa oma tööajast kuvariga ning kannatavad sellest tulenevalt luu- ja lihaskonna pingete all, millise leevendamiseks on vajalik vesivõimlemine ning nimetatud töötervishoiuarsti otsus on arusaadav ja täpselt täidetav, siis saab konkreetselt vesivõimlemisega seotud kulutusi pidada tööandja ettevõtlusega seotud kuluks.

Kokkuvõte

Kuivõrd tööandjate tegevusvaldkonnad on väga erinevad ning töötajate töö iseloom sellest tulenevalt samuti erinev, siis ei ole võimalik tõmmata ühest piiri, mida saab töötervishoiukulutuste puhul lugeda maksustamisele kuuluvaks kuluks ja mida mitte.

Maksustamise puhul peab maksuhaldur alati käsitlema konkreetset ettevõtet ja konkreetseid kulusid ning lähtuma sellest, kas sisuliselt olid tööandja tehtud töötervishoiukulud (prillid, esmaabivahendid, tööriietus, joogivesi, vaksineerimine, massöörikulud jms) käsitletavad kui ettevõtlusega seonduvad või mitte ning jätma maksustamata kulud üksnes vormilisest küljest lähtudes.

Ei ole võimalik tõmmata ühest piiri, mida saab töötervishoiukulutuste puhul lugeda maksustamisele kuuluvaks kuluks ja mida mitte.

IGA SOODUSTUS POLE VEEL ERISOODUSTUS

30. septembril 2011 Tallinna Õpetajate Majas (Raekoja plats 14)

Lektor: Ranno Tingas

rahvusvahelise audiitorfirma Ernst & Young Baltic AS partner ja maksukonsultant

Koolituse käigus käsitletakse põhjalikult alljärgnevat teemasid:

Enamlevinud tööandja poolt töötajatele pakutavad hüved

- tööandja sõiduki kasutus;
- sõidukiga seotud kulude, sh parkimistrahvi tasumine;
- tööandja töövahendite kasutus isiklikel eesmärkidel;
- õppekulude katmine;
- töötaja terviseiga seotud kulud (kohustuslikud ja vabatahtlikud);
- toitlustuse võimaldamine töökohal;
- hüved lähetuse korral;
- töö tegemiseks vajalik riietus.



2012. aastal ja edaspidi jõustuvad seadusemuudatused, mis laiendavad tööandja võimalusi oma töötajatele soodustuste pakkumisel

- koolituskulud,
- pensionifondi sissemaksed,
- lähetuskulud.

Riigikohtu lahendeid, mille valguses selgus, et iga soodustus polegi alati erisoodustus.

| | |
|-----------------------|---|
| Toimumise aeg | 30.09.2011 |
| Toimumise koht | Tallinn, Õpetajate Maja (Raekoja plats 14) seminariruum II korrusel |
| Osavõtutasu | Tavahind 114 + km = 136.80 € SOODUSHIND RMP.ee registreerinud kasutajale 94 + km = 112.80 € Koolituse hind sisaldab koolituse materjale ja lõunaampsu. |
| Loobumine | Koolitusel osalemisest loobumisel palume ette teatada vähemalt 3 tööpäeva enne koolituse toimumist. |
| Lisainfo | RMP Eesti OÜ, Karin Ungro, 6 848 110, info@rmp.ee |

REGISTREERU KIIRELT (KOHTADE ARV PIIRATUD)

www.rmp.ee/koolitus/rmp/ või telefonil 6 848 110

Uus ja kasutajasõbralikum RMP.ee infoportaal

Augusti alguses uuendasime RMP.ee portaali kujundust ja kasutusmugavust, kuna soovime lugejani tuua olulist infot veel paremini ja operatiivsemalt.

7-aastane portaal oli küll püsilugejale harjumuspärane, kuid hakkas tehnoloogia arengule jalgu jääma, vajades hädasti uuendusi.

Mõned näited muudatustest, mis tegime:

- peamenüü, mis asus enne vasakul ääres asub nüüd portaali päises ja on jagatud valdkondadeks ("Seadused", "Raamatupidamine", "Maksundus", jne.);
- peamenüü avaneb rippmenüüks, millele on lisatud kõik selle valdkonnaga seotud lingid;
- artikli plokk on tõstetud vasakule, mis võimaldab korruga lugeda suuremat pinda ja tõstab esile lugeja jaoks kõige tähtsama - artikli;
- kogu portaal on suurendatud teksti suurust ja pealkirju muudetud silma-

paistvamateks, et säästa lugeja silmi ning pakkuda paremat lugemiselamust;

- otsing ja portaali sisselogimine on viidud lehekülje üles äärde, nii nagu on laialt levinud kogu maailmas.

Üheks suurimaks süsteemseks muudatuseks oli **otsingu uuendamine**. Kui varem leiti tulemus vaid artiklitest, seadustest ja foorumist, siis nüüd leitakse vasted ka e-poe toodete ja koolituste hulgast.

Tagasisidet ootame siin:

<http://www.rmp.ee/foorum/rmp/22980>

RMP.ee e-poe
KAMPAANIA
10.08.-09.09.2011

Tellides 10. august-09. september 2011 RMP.ee e-poest tooteid vähemalt 10 euro eest, osaled **Villa Androproff romantikapaketi** loomisises.

Romantikapakett kahele sisaldab:

- Majutust peamaja saunaga apartemendis, mis on kaunistatud roosiõite ning küünaldega.
- Kolmekäiguline romantiline õhtusöök kahele (soovi korral serveeritakse tuppa).
- Pudel majaveini, mis ootab saabudes.
- Hommikusöök (võimalus tellida tuppa).
- Hiline *check-out* (võimalusel).
- Tasuta parkimine.
- Soodustus iluteenustelt ja massaažilt -15%.

SISENE E-poodi:
www.rmp.ee/epood/

Kampania tingimused:

- Teie tellimus RMP.ee e-poe toodetele on tehtud ajavahe- mikul 10.08.-09.09.2011.
- Tellimuse lõppsumma on vähemalt 10 € (koos postikuluga).
- Tellimuse eest on tasutud 13. septembriks 2011.
- Võitja nimi avaldatakse 14. septembri 2011 Nädalakirjas.

Sinu arvamus on oluline

Raamatupidamis- ja maksuinfoajakiri "Spetsialist" ilmub esimest korda, sestap ootame Teilt, hea lugeja, ka tagasisidet: kuidas ajakiri meeldis, kas oli informa-

tivne, kas PDF-formaadis oli ajakirja mugav lugeda, kas üks konkreetne teema ajakirjas on hea valik ja millisel teemal tahaksid veel lugeda?

Konstruktivset tagasisidet ootame e-posti aadressil info@rmp.ee.