

Töötervishoid - KKK

1. Kas preventiivne tegevus töötajate tervise heaks on erisoodustus?

Kulu peab olema põhjendatav eelkõike tuginedes **TuMS § 32 lg-le 2**. Eeltoodud sättest tulenevalt kulu on ettevõtlusega seotud, kui see on tehtud maksustamisele kuuluva ettevõtlustulu saamise eesmärgil või kui see on vajalik või kohane sellise ettevõtluse säilitamiseks või arendamiseks ning kulu seos ettevõtlusega on selgelt põhjendatud. Ettevõtlusega on seotud ka kõik mõistlikud ja vajalikud kulud, mida tööandja teeb tervisele ohutu töökeskkonna loomiseks ja tagamiseks ning töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmiseks, sealhulgas töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate kohustuste täitmiseks. Näiteks kui preventiivse tegevuse aluseks on töötervishoiu ja tööohutuse seadusest ja selle alusel väljaantud õigusaktidest tulenevate kohustuste täitmine, siis selline kulu ei ole erisoodustus. Kui preventiivne tegevus ei ole põhjendatav ning töötaja sai hüve, siis on tegemist erisoodustusega.

2. Kui ettevõtja investeerib oma töötajate tervisesse rohkem, kui seadus seda ette näeb, kas siis on tegemist erisoodustusega?

Jah, kui ettevõtja teeb kulutusi töötajate tervisesse rohkem kui seadusega ette nähtud ning töötaja saab hüve, siis on tegemist erisoodustusega. Kui tegemist on **TuMS § 48 lg-s 5⁵** tervise edendamise kuludega, siis erisoodustus tekib lubatud piirmäära ületavalt osalt.

3. Kas riskianalüüsi ja tegevuskava olemasolu ettevõttes on absoluutselt vajalik töökeskkonna ja töötajate tervise edendamise kulude tegemisel, et neid ei käsitletaks erisoodustusena või lähtutakse maksustamisel ikkagi tervest mõistusest ja ettevõtte tegevusala omapäras?

Riskianalüüsi või tegevuskava olemasolu või mitteolemasolu iseenesest ei tekita maksukohustust, maksukohustus tekib ikkagi lähtuvalt kulu sisust. Näiteks kui tööandja on teinud töötervishoiu kulutusi, mida ei ole võimalik seostada tema ettevõtlusega või konkreetse töötaja töö iseloomust tulenevate vajadustega, siis ei loeta neid kulusid ettevõtlusega seotuks ka siis, kui need on riskianalüüsis ja tegevuskavas välja toodud. Samuti, kui kulu vajalikkus ei ole riskianalüüsis või tegevuskavas välja toodud, kuid ettevõtte suudab põhjendada kulu tegemise vajalikkust tulenevalt töötervishoidu reguleerivatest õigusaktidest, loetakse see kulu ettevõtlusega seotuks. Tervest mõistusest tuleb aga igal juhul lähtuda: näiteks tulenevalt **TuMS § 32 lg-st 2** peab kulu muuhulgas olema ka mõistlik ja vajalik.

4. Kui töötervishoiuarst soovib töötajale näiteks lihaseid lõdvestavaid harjutusi ja tööandja otsustab maksta kinni töötaja ujulakaardi, kas siis on tegemist erisoodustusega?

Kui tegemist on töötajale määratud protseduuridega, siis maksustamisele ei kuulu. Hea tava näeb ette, et arst määrab ravi arusaadavalt (ravi kestus, protseduuride arv jne) nii, et arsti taotlus on mõisteta ja ravijuhised täidetavad. Tööandja peab kulude hüvitamiseks aru saama kulu vajalikkusest ja seosest tema ettevõtlusega.

Tööandjal on võimalik ujulakaardi maksumust töötajale hüvitada maksuvabalt kuni 400 euro ulatuses aastas, kui tervise- ja spordikulude hüvitamist võimaldatakse kõikidele töötajatele (**TuMS § 48 lg 5⁵**).

5. Kui tööandja täidab seadusest tulenevaid töötajate tervise kontrolli ja taastuse kohustusi, nt vaksineerib töötajad gripi vastu ilma töötervishoiuarsti soovituseta, kas siis on tegemist erisoodustusega?

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 8 kohaselt kuuluvad bioloogiliste ohutegurite hulka bakterid, viirused, seened jm bioloogiliselt aktiivsed ained, mis võivad põhjustada nakkushaigust, allergiat või mürgistust. Kaitseks töökohas toimivate bioloogiliste ohutegurite eest peab tööandja võtma tarvitusele abinõud, arvestades ohuteguri nakatamisvõimet. Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded on kinnitatud Vabariigi Valitsuse 05.05.2000. a määrusega nr 144, mille § 6 lg 3 kohaselt **peab tööandja konsulteerima töötervishoiuarstiga** töötaja vaksineerimise vajalikkuse ja sobivuse üle. Seega, kui tervishoiuarst leiab, et töötajate vaksineerimine on vajalik, siis ei kuulu antud kulud maksustamisele erisoodustusena.

6. Kas Maksu- ja Tolliamet käsitleb prillide hüvitamist tööandja poolt oma töötajale erisoodustusena?

Tööandja võib töötajale kompenseerida kuvariga töötamiseks ettenähtud prillide või muude nägemisteravust korrigeerivate abivahendite (nt arvutiga tööks sobivad läätsed) soetamismaksumust maksuvabalt juhul, kui tööandja poolt on täidetud kõik alljärgnevad tingimused:

1. riskianalüüsist tulenevas tegevuskavas on sätestatud abinõud kuvariga töötamisest tekkiva nägemisteravuse vähendamise ennetamiseks;
2. täidetud on Vabariigi Valitsuse 15.11.2000. a määruse nr 362 „**Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded**” toodud vastavad tingimused;
3. tööandja suudab tõendada, et kuvariga töötamiseks ettenähtud prille või muid nägemisteravust korrigeerivaid abivahendeid töötajate poolt tööga mitteseotud tegevuseks ei kasutata;
4. töötajad on silmade kontrolli läbiviimiseks suunatud töötervishoiuarsti, silmaarsti või optometristi poole.

Nimetatud abivahendite soetamismaksumust saab maksuvabalt hüvitada juhul kui nende tegemise kohustus tuleneb seadusest või muudest normatiivaktidest, abivahendite valik, maksumus ja kasutamine on tööandja poolt reguleeritud ning kulu on vajalik töötajal kuvariga tööks.

Kui kuvariga tööks ette nähtud prille või muid nägemisteravust korrigeerivaid abivahendeid kasutatakse ka tööga mitteseotud tegevuseks, tuleb leida tööga seotud ja mitteseotud tegevuse proportsioonid ning abivahendite soetamismaksumust saab maksuvabalt hüvitada vaid osaliselt vastavalt tulumaksuseaduse § 32 lg 3 sätestatud põhimõtetele. Tööga mitteseotud kulutuste osa loetakse erisoodustuseks juhul kui töötaja seda osa tööandjale ei hüvita.

Juhime tähelepanu sellele, et silmaoperatsioon ei ole nägemisteravust korrigeeriv abivahend, vaid kirurgiline lõikus/toiming, mistõttu sellise kulu hüvitamisele maksusoodustus ei laiene.

7. Kas töötajate tervisekontrolli kulud võib olenemata summa suurusest kuludesse kanda ja erisoodustumaksu mitte tasuda?

Seadus ei sätesta tööandja korraldatud töötajate tervise kontrollimise piirmäärasid, küll aga piirab ära kohustused. Kulutuse seos ettevõtlusega peab olema põhjendatud ning dokumentaalselt tõendatud.

8. Kuvariga töötamise määruses on kirjas, et juhul kui töötaja vajab kuvariga tööks prille, siis on tööandja kohustatud hüvitama prillide maksumuse. Kasutuses olevad prillid muutuvad ajaga kasutamiskõlbmatuks – neid kriibitakse, need purunevad, tuhmuvad jms. Kuidas toimub prillide eest hüvitamine tööandja poolt, kui töötaja soovib prillid vahetada uute vastu?

Tööandjal on võimalus hüvitada prille, kui töötaja soovib olemasolevad prillid uute vastu välja vahetada, sest need on muutunud kasutamiskõlbmatuks.

Tööandja peab prillide maksumuse hüvitamisel lähtuma mõistlikkuse põhimõttest ning hüvitama prillide maksumuse siis, kui töötajal esinevad nägemishäired ning tööülesannete täitmiseks kuvariga on uued prillid või muud nägemisteravust korrigeerivad abivahendid vajalikud.

9. Kas töötajatele joogivee ostmine ja joogiautomaadi rent on erisoodustus?

Vastavalt töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 11 lg 8 kohaselt peab tööandja tagama töötajatele nõuetele vastava kvaliteetse joogivee ja ühekordsed või pestavad jooginõud. Maksustamisel ei oma tähtsust, kas tööandja tagab joogivee voolava veega kraanist või veeanumatest, oluline on, et tegu on nõuetele vastava joogiveega.

Seega töötajatele kvaliteetse joogivee tagamine ei ole erisoodustus, samuti nagu jooginõude soetaminegi. Kuid maksuvabastus ei laiene maitsestatud veele, sest kvaliteetne joogivesi on värvuse, lõhna ja maitseta vesi.

Joogivee automaadi rent, nagu ka kohviautomaadi rent, on ettevõtlusega seotud kulu ja maksustamisele ei kuulu. Kui tööandja maksab kohviautomaadis kasutatava joogi eest, siis on tegemist erisoodustusega. Kui töötajad maksavad joogi eest ise, siis ei ole tegemist erisoodustusega.

10. Äriühing rendib oma töötajatele kasutamiseks kuumajoogiautomaate, samuti on büroohoones töötajatele ettenähtud söökla, mille köögitehnika on renditud. Kas tasutud rendimaksete puhul on tegemist erisoodustusega?

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 11 lõike 1 kohaselt loetakse olmeruumiks ka einestamisruumi ja sama paragrahvi lõike 2 kohaselt peavad töötajate olmeruumid (sh einestamisruum) olema sisustatud. Seega kuumajoogiautomaatide ja söökla köögitehnika renti ei saa käsitleda erisoodustusena. Kui tööandja maksab joogiautomaatides kasutatava joogi (kohvi, tee jne) eest, siis on tegemist erisoodustusega. Kui töötajad maksavad joogi eest ise, siis ei ole tegemist erisoodustusega. Samuti ei käsitleta erisoodustusena külmikute, mikrolaineahjude vms vara soetamist.

11. Kas töötajale saab hüvitada silmade kaitseks, silmapinge vähendamiseks sinise valguse eest kaitsvaid prille kuvariga tööks?

Kui tööandja on töökeskkonna riskianalüüsi alusel tuvastatud, et töötaja väsimuse ning silmade koormuse vähendamise eesmärgil oleks vaja *blue light blocking* prille kuvariga tööks või *blue light blocking* prille on soovitanud töötervishoiuarst tervisekontrolli otsuses, siis on tööandjal võimalik prille hüvitada maksuvabalt.

Kui tervishoiuarst on vastava soovitusel oma otsuses teinud, siis töötaja ei saa selle alusel nõuda prillide hüvitamist, sest tervishoiuarsti soovitusel täitmine on tööandjale vabatahtlik. Küll aga saab töötaja nõuda, et terviseriskid oleksid maandatud. Seega võib tööandja riske maandada ka mõne odavama, kuid sama efektiivse ja sama tulemust andva meetmega, kui on prillid.

12. Kas tööandja saab hüvitada maksuvabalt (töötajatele, kes töötavad kuvariga) silmatilkade (niisutajad) maksumuse?

Tööandja peab ostma kunstpisarad või hüvitama nende maksumuse, kui:

1. tööandja on näinud töökeskkonna riskianalüüsis ühe võimaliku meetmena, kuidas vähendada töötajate silmade kuivust, ette kunstpisarad;
2. töökeskkonna riskianalüüsis ei ole ühe meetmena välja toodud, kuid tervishoiuarst on näinud kunstpisarate vajaduse ette tervisekontrolli otsuses;
3. vajadus on kirjas nii töökeskkonna riskianalüüsis kui ka tervisekontrolli otsuses.

Eeltoodud juhul loetakse ostetud/töötajatele hüvitatud kunstpisarate maksumus ettevõtlusega seotud kuluks, mida ei maksustata (TTOS § 13 lg 1).

Tööandja ei pea hüvitama kunstpisaraid, kui vastav meede puudub riskianalüüsis või tervishoiuarst pole tervisekontrolli raames pidanud vajalikuks.

Tööandja võib aktsepteerida ka optometristi/silmaarsti tõendit, mis näeb ette, et töötajal oleks vaja silmade kuivuse vähendamiseks kunstpisaraid ning töötajatele need hankida või hüvitada nende maksumuse maksuvabalt. Optometrist/silmaarst teeb otsuseid eesmärgiga parandada töötajate nägemist, seega kui ta soovib kunstpisarate kasutamist, on see töötaja silmade ja nägemise heaks.

Olukorras, kus tööandja optometristi/silmaarsti otsust ei aktsepteeri või on kahtlus, kas töötajal on vaja siiski kunstpisaraid, on tööandjal õigus suunata töötaja tervishoiuarsti poole.

Viimati uuendatud 08.01.2025