

Гигиена труда – ЧАВО

1. Являются ли профилактические мероприятия по охране здоровья работников специальной льготой?

Если это не вытекает из Закона о гигиене и безопасности труда и изданных на его основе законодательных актов, то это считается специальной льготой, если в результате ее применения работник получает выгоду.

2. Если предприниматель инвестирует в здоровье своих работников больше, чем требуется по закону, является ли это специальной льготой?

Да – это специальная льгота, если работник получает выгоду. (за исключением расходов на здоровье и спорт часть 5⁵ статьи 48 [Закона о подоходном налоге](#)).

3. Является ли наличие анализа рисков и плана мероприятий на предприятии абсолютно необходимым для расходов на улучшение рабочей среды и здоровья сотрудников, чтобы они не рассматривались как специальные льготы, или же налогообложение все же основано на здравом смысле и специфике деятельности предприятия?

Согласно части 2 статьи 32 Закона о подоходном налоге, расходы считаются связанными с предпринимательством, если они вытекают из части 1 статьи 13 [Закона о гигиене и безопасности труда](#). Здравый смысл всегда является руководящим принципом, но поскольку гигиена труда – это специфическая область, решения принимает специалист (врач по гигиене труда).

4. Например, если врач по гигиене труда рекомендует упражнения для расслабления мышц, а работодатель решает оплатить абонемент работника в бассейн, является ли это специальной льготой?

В случае процедур, предписанных работнику, они не подлежат налогообложению. Хорошей практикой является назначение врачом лечения в четкой форме (продолжительность лечения, количество процедур и т.д.), чтобы пожелание врача было понятно и можно было следовать инструкциям по лечению. Для того чтобы получить возмещение, работодатель должен понимать необходимость расходов и их связь с его предпринимательством.

Работодатели могут без налогообложения компенсировать работнику стоимость абонемента в бассейн в размере до 400 евро в год, если компенсация расходов на здоровье и спорт предоставляется всем работникам (часть 5⁵ статьи 48 Закона о подоходном налоге).

5. Если работодатель выполняет установленные законом обязанности по контролю за состоянием здоровья и восстановлением здоровья работников, например, проводит вакцинацию работников против гриппа без консультации врача по гигиене труда, является ли это специальной льготой?

Согласно части 2 статьи 32 Закона о подоходном налоге расходы считаются связанными с предпринимательской деятельностью, если эти расходы вытекают из части 1 статьи 13 Закона о гигиене и безопасности труда. Согласно части 1 статьи 13 Закона о гигиене и безопасности труда работодатель обязан провести анализ рисков рабочей среды, в ходе которого будут выяснены факторы риска рабочей среды.

Согласно статье 8 Закона о гигиене и безопасности труда к биологическим факторам риска относятся бактерии, вирусы, грибки и другие биологически активные вещества, которые могут вызвать инфекционное заболевание, аллергию или отравление. Для защиты от биологических факторов риска, действующих на рабочем месте, работодатель должен принять меры с учетом заразности опасного фактора. Требования охраны и безопасности труда в рабочей среде, затронутые биологическими факторами риска, утверждены постановлением Правительства Республики от 05.05.2000 г. N 144, согласно части 3 статьи 6 которого работодатель должен проконсультироваться с врачом по гигиене труда о необходимости и целесообразности вакцинации работника. Таким образом, если врач по гигиене труда считает, что вакцинация работников необходима, то данные расходы не подлежат налогообложению как специальная льгота.

6. Рассматривает ли Налогово-таможенный департамент возмещение работодателем стоимости очков своему работнику как специальную льготу?

Работодатель может компенсировать работнику стоимость приобретения очков, предназначенных для работы с дисплеем, или других вспомогательных средств, корректирующих остроту зрения (например, линз, пригодных для работы с компьютером), без налогообложения в случае, если работодателем выполнены все следующие условия:

1. в плане действий, вытекающем из анализа рисков, предусмотрены меры по предотвращению снижения остроты зрения, возникающей при работе с дисплеем;
2. выполнены соответствующие условия, изложенные в постановлении Правительства Республики от 15.11.2000 N 362 **„Требования к гигиене и безопасности труда при работе с дисплеем“**;
3. работодатель может доказать, что предназначенные для работы с дисплеем очки или другие вспомогательные средства, корректирующие остроту зрения, не используются работниками для деятельности, не связанной с работой;
4. для проведения осмотра глаз работники направлены к врачу по гигиене труда, окулисту или оптометристу.

Стоимость приобретения указанных вспомогательных средств может быть возмещена без обложения налогами в случае, если обязанность по их изготовлению вытекает из закона или иных нормативных актов, выбор, стоимость и использование вспомогательных средств регулируются работодателем, и расходы необходимы работнику для работы с дисплеем.

Если предназначенные для работы с дисплеем очки или другие вспомогательные средства, корректирующие остроту зрения, используются также для деятельности, не связанной с работой, то следует найти пропорции связанной с работой и не связанной с работой

деятельности, а стоимость приобретения вспомогательных средств может быть возмещена без налога лишь частично в соответствии с принципами, установленными частью 3 статьи 32 Закона о подоходном налоге. Часть расходов, не связанных с работой, считается специальной льготой в случае, если работник не возмещает эту часть работодателю.

Обращаем внимание на то, что операция на глазах – это не вспомогательное средство для коррекции остроты зрения, а хирургическая операция/процедура, поэтому налоговая льгота на возмещение таких расходов не распространяется.

7. Можно ли включить в расходы стоимость медицинского осмотра работника и независимо от суммы не платить налог со специальной льготы?

Закон не устанавливает ограничений на наблюдение за здоровьем работников, организуемое работодателем, но ограничивает обязанности. Связь расходов с предпринимательской деятельностью должна быть обоснована и документально подтверждена.

8. В постановлении о работе с дисплеем указано, что в случае, если работнику для работы с дисплеем нужны очки, работодатель обязан возместить стоимость очков. Применяемые очки со временем становятся непригодными для использования – царапаются, разбиваются, тускнеют и т.п. Как работодатель возмещает стоимость очков, если работник хочет обменять их на новые?

Работодатель может возместить стоимость очков, если работник желает заменить имеющиеся очки на новые, поскольку они стали непригодными для использования.

Работодатель при возмещении стоимости очков должен руководствоваться принципом разумности и возмещать стоимость очков в том случае, если у работника имеются нарушения зрения, а для выполнения служебных обязанностей с помощью дисплея необходимы новые очки или другие вспомогательные средства, корректирующие остроту зрения.

9. Является ли покупка питьевой воды для работников и аренда питьевого автомата специальной льготой?

В соответствии с частью 8 статьи 11 Закона о гигиене и безопасности труда работодатель должен обеспечить работников качественной питьевой водой, соответствующей требованиям, и одноразовой или моющейся питьевой посудой. При налогообложении не имеет значения, обеспечивает ли работодатель питьевую воду проточной водой из крана или емкости с водой, важно, что речь идет о соответствующей требованиям питьевой воде.

Таким образом, обеспечение работников качественной питьевой водой не является специальной льготой, как и приобретение питьевой посуды. Но освобождение не распространяется на ароматизированную воду, поскольку качественная питьевая вода – это вода без цвета, запаха и вкуса.

Аренда автомата для питьевой воды, как и автомат для кофе, являются затратами, связанными с предпринимательской деятельностью, и не подлежит налогообложению. Если работодатель платит за напиток, используемый в кофейном автомате, то это специальная льгота. Если работники платят за напиток сами, то это не является специальной льготой.

10. Предприятие арендует автоматы по продаже горячих напитков для использования сотрудниками, также в офисе есть столовая для сотрудников, в которой арендуется кухонное оборудование. Являются ли арендные платежи специальной льготой?

Согласно части 1 статьи 11 Закона о гигиене и безопасности труда бытовым помещением считается также помещение для приема пищи, а согласно части 2 той же статьи бытовые помещения работников (в т.ч. помещение для приема пищи) должны быть оборудованы. Таким образом, аренда автоматов по продаже горячих напитков и кухонной техники в столовой не может рассматриваться как специальная льгота. Если работодатель платит за напиток, используемый в автоматах (кофе, чай и т.д.), то это является специальной льготой. Если работники платят за напиток сами, то это не является специальной льготой. Также не рассматривается в качестве специальной льготы приобретение холодильников, микроволновых печей и т.п. имущества.

11. Могут ли работники получить компенсацию за очки для защиты глаз от синего света, чтобы уменьшить напряжение глаз при работе с монитором?

Если работодатель на основании оценки профессиональных рисков определил, что очки, блокирующие синий свет (*blue light blocking*), необходимы для работы с монитором для снижения усталости и напряжения глаз, или если очки, блокирующие синий свет (*blue light blocking*), рекомендованы в ходе медицинского осмотра врачом по охране труда, работодатель может возместить стоимость очков без уплаты налогов.

Если врач по гигиене труда дал такую рекомендацию в своем решении, работник не может требовать возмещения стоимости очков на этом основании, поскольку соблюдение рекомендаций врача по гигиене труда является добровольным для работодателя. Таким образом, работодатель может снизить риски и какими-то более дешевыми, но столь же эффективными и приносящими одинаковый результат мерами, как и очки.

12. Может ли работодатель возмещать без налога (работникам, работающим с дисплеем) стоимость глазных капель (увлажнителей)?

Работодатель должен купить искусственные слезы или возместить их стоимость, если:

1. работодатель в анализе рисков рабочей среды в качестве одной из возможных мер, как уменьшить сухость глаз работников, предусмотрел искусственные слезы;
2. в анализе рисков рабочей среды в качестве одной из мер не указано, но в решении о медицинском осмотре врач по гигиене труда предусмотрел необходимость искусственных слез;
3. необходимость указана как в анализе рисков рабочей среды, так и в решении о

медицинском осмотре.

В вышеуказанном случае стоимость купленных/возмещенных работникам искусственных слез считается затратой, связанной с предпринимательской деятельностью, не облагаемой налогом (часть 1 статьи 13 Закона о гигиене и безопасности труда).

Работодатель не обязан возмещать искусственные слезы, если соответствующая мера не предусмотрена в анализе рисков или в рамках медицинского осмотра врач по гигиене труда не счел нужным.

Работодатель также может признать справку оптометриста/офтальмолога, предусматривающую, что работнику для уменьшения сухости глаз нужны искусственные слезы, и предоставить их или возместить их стоимость без уплаты налогов. Оптометрист/офтальмолог принимает решения с целью улучшения зрения работников, поэтому, если он рекомендует использовать искусственные слезы, то это делается для блага глаз и зрения работника.

В ситуации, когда работодатель не согласен с решением оптометриста/офтальмолога или когда есть сомнения в том, нуждается ли работник в искусственных слезах, работодатель имеет право направить работника к врачу по гигиене труда.

Последнее обновление 08.01.2025