MAKSU- JA TOLLIAMET

Erisoodustused

Sisukord

Töötervishoid **3**
Töökeskkonnale kulutuste tegemise kohutus **3**
Valdkonnad, kus võib tekkida maksukohustus **4**
Riskianalüüs ja tegevuskava **4**
Esmaabivahendid ja ravimid **6**
Vaktsineerimine **6**
Prillid **7**
Töötervishoiuarsti soovitused **9**
Tööriided **10**
Tööolme, joogivesi **11**
Töötervishoid - KKK **11**

Töötervishoid

TÖÖTERVISHOIU KULUTUSTE MAKSUSTAMINE

Tööandja töötervishoiu-alased kohustused on sätestatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduses ja selle alusel antud õigusaktides. Nende järgi käsitletakse tööandja poolt töötajate tervishoiule ning töötajate ohutu ja turvalise töökeskkonna tagamiseks tehtavaid kulutusi (ehk tööandja poolt oma kohustuste täitmiseks tehtud kulutusi) ettevõtlusega seotud kuludena.

Töötervishoiu teenuste osutamisega seotud kulude maksustamisel tehakse vahet, millistel juhtudel on tegemist tööandja kohustusliku kuluga, millal erisoodustuse või ettevõtlusega mitteseotud kuluga.

Vastavalt **tulumaksuseaduse § 32 lg-le 2** on kulu ettevõtlusega seotud, kui:

- ✓ see on tehtud maksustamisele kuuluva ettevõtlustulu saamise eesmärgil või
- ✓ kui kulu 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.

  Sõna „sealhulgas“ rõhutab, et maksuvaba võib olla ka selline kulu, mille tegemist töötervishoiu ja tööohutuse seadus otseselt ette ei näe, kuid mis on konteksti arvestades mõistlik ja vajalik.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §-s 13 loetletud tegevustega tehtud kulud (sh riskianalüüsi läbiviimine ja viimasest tulenevate meetmete kasutuselevõtmine) on ettevõtlusega seotud kulud ning need ei kuulu maksustamisele kui erisoodustus või ettevõtlusega mitteseotud kulu.

Näide
Tööandja on vaktsineerinud 10 töötajat ja tasunud 10 töötaja vaktsineerimise eest. Töö iseloomust tulenevalt ja töötervishoiu arsti soovituste kohaselt oli ta kohustatud vaktsineerima aga ainult 6 töötajat. Seega on 4 töötaja vaktsineerimiseks tehtud kulud erisoodustus.

Viimati uuendatud 10.03.2025

Töökeskkonnale kulutuste tegemise kohutus

Tööandja peab tegema kulutusi töökeskkonnale järgmistel juhtudel:

1. töölepingu alusel töötavate isikute ja ametnike tööle;
2. tegevteenistuses olevate kaitseväelaste teenistustingimuste ning kaitseväe, Kaitseliidu, politseiasutuste, Kaitsepolitseiameti ja päästeasutuste töötajate töö suhtes niivõrd, kuivõrd eriseadustega või nende alusel kehtestatud õigusaktidega ei ole sätestatud teisiti;
3. kinnipeetavate tööle vanglas vangistusseaduses sätestatud erisustega;
4. õpilaste ja üliõpilaste tööle õppepraktikal;
5. juriidilise isiku juhatuse või seda asendava juhtorgani liikme tööle;
6. füüsilisest isikust ettevõtja tööle töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 12 lõigetes 7 ja 8 sätestatud ulatuses (töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 1).

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus sätestab tööandja ja töötaja vahelised kohustused. Samuti on seadusega sätestatud isikud, keda ei käsitleta töötajatena, kuid kelle suhtes kohaldatakse seda seadust võrdselt töötajatega. Siit tulenevalt, kui tööandja on teinud kulutusi nt töövõtulepingu alusel töötavale isikule või FIE-le, kes ei tööta tööandja juures töölepingu alusel, eespool kirjeldatu ei kehti ja nendele isikutele tehtud kulud maksustatakse kui erisoodustus.

NÕUETE TÄITMISE KONTROLL

Töötervishoiu- ja tööohutuse nõuete täitmise üle ettevõttes teostab kontrolli **Tööinspektsioon**. Maksuhalduri õigused ja kohustused on sätestatud maksukorralduse seadusega ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse täitmise kontroll Maksu- ja Tolliameti pädevusse ei kuulu.

Viimati uuendatud 08.01.2025

Valdkonnad, kus võib tekkida maksukohustus

Maksukohustus võib tekkida järgnevates peamistes töötervishoiuga seotud valdkondades: riskianalüüs ja tegevuskava, esmaabivahendid ja ravimid, vaktsineerimine, prillid, töötervishoiuarsti soovitused, tööriided, tööolme ja joogivesi.

Viimati uuendatud 08.01.2025

Riskianalüüs ja tegevuskava

Tööandja kohustused on sätestatud **töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lõikes 1** ja kõik nende kohustuste täitmisega seotud kulud on maksuvabad.

Tulenevalt töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lõikest 1 on tööandja muuhulgas kohustatud:

1. **korraldama töökeskkonna riskianalüüsi ja vormistama kirjalikult riskianalüüsi tulemused.** Riskianalüüsi käigus selgitatakse välja töökeskkonnas esinevad ohuolukorrad, ohutegurid ja ohustatud töötajad, hinnatakse riski suurust ning esinemise tõenäosust. Töökeskkonna riskianalüüsi võib teha tööandja poolt volitatud isik või see ostetakse töötervishoiuteenusena sisse. Riskianalüüsi tulemusi säilitatakse 55 aastat.

2. **koostama kirjaliku tegevuskava** taasesitamist võimaldavas vormis, mis sisaldab meetmeid, mida on vaja rakendada töötingimuste parandamiseks ja töötajate tervisekahjustuste vältimiseks ning töövõime säilitamiseks.

   Töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks rakendatavad meetmed on töökorralduslikud abinõud, üldkaitsemeetmed, isikukaitsemeetmed, meditsiinilised meetmed, mille rakendamiseks sõlmitakse leping tegevusluba omava töötervishoiuarstiga.

   Töötervishoiuteenuse osutaja on Terviseametis registreeritud või Terviseameti tegevusluba omav töötervishoiuteenuseid osutav juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja.

3. **viima läbi töökeskkonna sisekontrolli**, mille eesmärk on jooksvalt kindlaks teha rakendatud meetmete piisavus, muudatused töökeskkonnas ja vajadus täiendavaks riskianalüüsi/tegevuskava või tervisekontrolli läbiviimiseks.

Soovituslikud meetmed arutatakse läbi Tööinspektsiooni spetsialisti, töökeskkonnaspetsialisti või pädeva ettevõttevälise spetsialisti ning tööandja vahel ning lisatakse tegevuskavasse tööandja nõusolekul.

Riskianalüüsi käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid ja tegevuskavas nähakse ette igal töökohal, st ettevõtte kõikidel tegevusaladel töötajate tööohutuse ja terviseriskide vähendamiseks ning vältimiseks vajalikud meetmed. Seega ilmneb nendes dokumentides konkreetse tööandja poolt iga töökoha tööohutuse ja selle töökohal töötava töötaja töötervishoiu tagamiseks tehtavate kulude vajadus ja iseloom ning maksuhaldurile on lihtsam põhjendada juba konkreetse kulu vajadust ja seotust ettevõtlusega.

Riskianalüüsi või tegevuskava olemasolu või mitteolemasolu iseenesest ei tekita maksukohustust ega vabasta võimalikust maksukohustusest, 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. Viimasel juhul tuleb arvestada sellega, et kulude ettevõtlusega seotuse üle otsustab maksuhaldur lähtuvalt talle teadaolevatest asjaoludest.

Viimati uuendatud 08.01.2025

Esmaabivahendid ja ravimid

Terviseriski vältimiseks või vähendamiseks peavad töökohas olema kaitse-, pääste- ja esmaabivahendid, ohutusmärgid ning muud ohutusvahendid (**töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 4 lg 4**).

Tööandja peab tagama töötajale esmaabi ja esmaabivahendite kättesaadavuse töökohal. Esmaabivahenditele tehtud kulud peavad olema seotud ettevõtlusega - vahendid peavad olema töötaja töö iseloomust lähtuvalt vajalikud ja mõistlikud. Sellisel juhul kohustuse täitmine maksukohustust kaasa ei too.

Kui varutud esmaabivahendite kogus ületab mõistliku piiri (nt on eelmistel aastatel sama hulga töötajate jaoks soetatud oluliselt vähem esmaabivahendeid), tekib maksuhalduril õigustatud küsimus, mis eesmärgil selline kogus esmaabivahendeid soetatud on.

Esmaabivahendite hulka ei loeta tööandja poolt töötajatele ravimite soetamist. Kui tööandja soetab töötajatele ravimeid, siis ei käsitleta tehtud kulutusi ettevõtlusega seotud kuludena ja tööandjal tuleb arvestada maksukohustusega.

Kui ettevõtjal on kohustus soetada ravimeid õigusaktidest tulenevalt, siis ravimite soetamisel maksukohustust ei teki.

Viimati uuendatud 08.01.2025

Vaktsineerimine

Kui riskianalüüsi tulemused näitavad, et töökeskkond on bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud, siis peab tööandja vältima töötaja tervise ohustamist bioloogiliste ohutegurite poolt. Tööandja peab tagama vaktsineerimise töötajatele, kes puutuvad kokku bioloogiliste ohuteguritega, mille vastu on olemas tõhus vaktsiin. Tööandja peab konsulteerima töötervishoiuarstiga töötajate vaktsineerimise vajalikkuse ja sobivuse üle. (Vabariigi Valitsuse 5. mai 2000. a määruse nr 144 **„Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded"** § 6 lg 1, § 6 lg 2 p 7 ja lg 3).

Töötajate vaktsineerimine toimub tööandja kulul ja vaktsineerimistõend peab olema kättesaadav. Kui tööandja käitub vastavalt eespool kirjeldatule, siis maksukohustust ei teki.

Maksukohustus tekib juhul, kui vaktsineeritakse töötajaid, kelle töökeskkond ei ole mõjutatud sellest bioloogilisest ohutegurist, mille vastu teda vaktsineeritakse. Näiteks juhul, kui puukentsefaliidi vastu vaktsineeritakse kontoritöötajad, kellel riskianalüüsi alusel ei ole töökohal puukentsefaliiti nakatumise ohtu.

Kui tööandja lähetab töötaja riiki, kuhu minekuks on töötajat vaja võimalike tervisekahjustuste vastu eelnevalt vaktsineerida, siis ei ole oluline, et see risk oleks välja toodud riskianalüüsis. Riskianalüüsi koostamisel puudub reeglina piisav ülevaade sellest, kuhu töötajaid lähetada võidakse, mistõttu selliseid riske ei saa riskianalüüsis välja tuua. Tehtud kulutus on aga seotud tööandja ettevõtlusega ning maksukohustust ei teki.

COVID-19 TESTIMISTE KULUDE MAKSUSTAMISEST

Tööandjal tuleb hinnata töökeskkonnas tekkivaid riske (riskianalüüs, tegevuskava). Kui üheks riskiks on koroonaviirusesse nakatumine (töötaja puutub tööülesannete tõttu kokku teiste töötajatega, klientidega, täidab tööülesandeid nakkusohtlikus kohas, jne), siis on tööandjal viiruse levimise tõkestamiseks ja teiste töötajate ning klientide haigestumise vältimiseks võimalik maksuvabalt kompenseerida töötajate koroonaviiruse testimise kulud.

Kõiki koroonaviiruse testimise kulusid ei saa maksuvabalt hüvitada. Näiteks kui töötaja töötab kodukontoris ja soovib enda huvides teha testi, siis ei ole see kulu tehtud tööandja huvidest lähtuvalt. Kui tööandja hüvitab töötajale testimise kulu, siis on tegemist erisoodustusega.

Viimati uuendatud 08.01.2025

Prillid

Vabariigi Valitsuse 15.11.2000 määrusega nr 362 „**Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded**" on reguleeritud tegevusalad, kus määrust saab kohaldada, tööandja kohustused, sh silmade ja nägemise ning luu- ja lihaskonna seisundi kontrolli teostamise kohustus, nõuded töökeskkonnale ja töötamiskohtadele.

Kuvariga töötamiseks ettenähtud prillide või muude nägemisteravust korrigeerivate abivahendite (nt kuvariga tööks sobivad läätsed) soetamismaksumust loetakse ettevõtlusega seotud kuluks, kui on täidetud eespoolnimetatud määruses toodud tingimused, st kui kulu on vajalik kuvariga tööks.

Kui kokkuleppel tööandjaga on töötaja käinud töötervishoiuarsti, silmaarsti või optometristi juures kontrollis ja selgus, et töötaja vajab kuvariga töötamiseks prille või muid nägemisteravust korrigeerivaid abivahendeid, siis peab tööandja need hankima või kokkuleppel töötajaga hüvitama nende maksumuse. Tööandja hüvitab töötajale kuluhüvitise vastava tõendi – optometristi või silmaarsti retsepti või töötervishoiuarsti otsuse – alusel.

Tööandjal on võimalus suunata töötaja töötervishoiuarsti tehtavate tervisekontrollide vahepealsel ajal silmaarsti või optometristi kontrolli ja hüvitada prillid, kui töötajal on tekkinud nägemishäired.

Tööandja saab hüvitada maksuvabalt ka kontrolliga seotud kulud (nt silmaarsti või optometristi visiiditasu), välja arvatud juhul, kui töötaja külastas silmaarsti või optometristi ilma tööandjaga kokku leppimata.

Juhime tähelepanu sellele, et silmaoperatsioon ei ole nägemisteravust korrigeeriv abivahend, vaid kirurgiline lõikus või toiming, mistõttu sellise kulu hüvitamisele maksusoodustus ei laiene. Maksuvabalt on võimalik hüvitada tööks prille ka töötajatele, kes ei tööta kuvariga, kuid nende töö põhjustab silmadele koormust (õmblejad, müüjad, autojuhid jne). Prillide maksuvabaks hüvitamiseks peab olema prillide vajaduse ja töökeskkonna vahel selge seos (TTOS):

1. hinnatud on töökeskkonna riskianalüüsis töökeskkonnas esinevaid riske ning riskide mõju töötaja tervisele ja ohutusele;
2. töökeskkonna riskianalüüsi läbiviimisel on selgunud koormus töötaja silmadele;
3. riskide maandamise meetmena nähakse ette töötervishoiuarsti/silmaarsti/optometristi kontrolli kohustust ja tööks vajalike prillide kompenseerimist;
4. töötervishoiuarsti tervisekontrolli käigus on märgitud otsusele soovitusena prillide vajalikkus tööks või töötaja nõudmisel nägemishäire korral ja tööandjaga kokkuleppel hüvitatakse silmaarsti/optometristi visiiditasu ja prilli retsepti alusel prillide kulu.

Kui kuvariga tööks või ilma kuvarita tööks ettenähtud prille või muid nägemisteravust korrigeerivaid abivahendeid kasutatakse ka tööga mitteseotud tegevuseks, tuleb leida tööga seotud ja mitteseotud tegevuse proportsioonid ning abivahendite soetamismaksumus loetakse ettevõtlusega seotud kuluks vaid osaliselt, vastavalt **TuMS § 32 lõikes 3** sätestatud põhimõtetele. Ettevõtlusega mitteseotud osa

loetakse erisoodustuseks, mis kuulub maksustamisele vastavalt **TuMS § 48 lõikele 4**. Juhul kui ettevõtlusega mitteseotud osa maksumuse tasub töötaja, siis tööandjal täiendavaid maksukohustusi ei teki.

Prillide kompenseerimisest saate rohkem lugeda Tööelu portaali lehelt **„Prillide kompenseerimine"**.

Viimati uuendatud 08.01.2025

Töötervishoiuarsti soovitused

Tööandja peab tagama, et töötaja tervis tema juures töötades ei halveneks, mistõttu selle kohustuse täitmiseks tehtavad kulud on ettevõtlusega seotud. Seega on maksuvabad sellised töötaja tervise heaks tehtavad kulud, mille vajadus tuleneb otseselt töötaja töötamisest selle tööandja juures, olenemata sellest, kas kulud on tehtud töötaja taastusravi korraldamiseks, ennetustegevuse meetmete kavandamiseks ja rakendamiseks, eesmärgiga terviseriske vältida või vähendada vmt.

Kulutusi tervisele, mida töötaja teeks ka siis, kui ta selle tööandja juures kokkulepitud tööd ei teeks, ei ole tööandjal kohustus katta. Kui tööandja seda teeb, käsitletakse kulutust erisoodustusena ning see kuulub maksustamisele.

Maksustamisele ei kuulu töötervishoiuarsti soovituse alusel töötajale tema töö iseloomust tulenevalt ennetustegevuseks või taastusraviks tehtavad kulud. Hea tava kohaselt määrab arst oma otsuses soovitused arusaadavalt (ravi kestus, kui palju protseduure jms), mis aitab arsti taotlusi mõista ja juhiseid täpselt täita.

Seega peab **arsti soovitus olema arusaadav ja täidetav** ning seotud konkreetse töötaja töö iseloomust tuleneva võimaliku tervisekahjustuse ennetamise või vähendamisega (nt arvutiga töötavale töötajale antud soovitus käia kuu aja jooksul 10 korda õlavöötme massaažis). Kui arsti soovitus on üldsõnaline, siis on tegemist erisoodustusega. Maksuhalduriga samale seisukohale on asunud ka kohtud, vt nt Tallinna Ringkonnakohtu lahend 24.11.2010, nr 3-08-1465.

Maksuvabadeks töötervishoiukuludeks ei loeta tavapäraseid tervise heaks tehtavaid kulutusi. Enda tervise eest hoolitsemine (jõusaal, aeroobika, ujumine jms) on töötaja enda kohustus ning tööandjal ei ole kohustus selliseid kulusid katta. Kui tööandja need kulud katab (sh töötervishoiuarsti soovituse alusel), siis tuleb jälgida, et kulud ei ületaks spordi- ja tervisekulude maksuvaba piirmäära (400 eurot aastas töötaja kohta).

Lugege lisaks: **Tervise- ja spordikulude maksustamisest**.

Viimati uuendatud 08.01.2025

Tööriided

Tööandja peab oma kulul andma töötajale isikukaitsevahendid, tööriietuse ning puhastus- ja pesemisvahendid, kui töö laad seda nõuab, ning korraldama töötajale isikukaitsevahendi kasutamise väljaõppe (**töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lg 1 p 11**).

Seega ei ole tööandja poolt antav tööriietus, kaitseriietus ja isikukaitsevahendid tulumaksuseaduse mõttes erisoodustusena käsitletav olukorras, kus tulenevalt töö tegemise iseloomust on tööülesannete täitmisel vajalik kanda selleks ettenähtud tööriietust.

Üldjuhul loetakse töö- ja kaitseriieteks töö iseloomust lähtuvaid sobivaid riideid, mille puhul arvestatakse ka tööohutusega.

Tööandja peab tagama tööriietust kandvatele töötajatele riietusruumid ning välitöödel töötavatele töötajatele ka soojaku ja riiete kuivatusruumi (**töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 11 lg 3**).

Kui tööandja esitab oma töötajatele nõudeid tööl kantavate riiete osas (näiteks peavad töötajad klientide juures käima soliidses riietuses), mida ei saa käsitleda eespoolnimetatud töö- või kaitseriietena, siis peab ta arvestama maksukohustusega. Kui tööandja hüvitab n-ö soliidse riietuse soetamise kulud või tasub ise nende eest, siis on tegemist tööandja poolt töötajale rahaliselt hinnatava hüve andmisega, mida **tulumaksuseaduse § 48 lõike 4** kohaselt käsitletakse erisoodustusena.

Kui tööandja näeb ette näiteks teenindussaalides, salongides vmt kohtades töötavate teenindajate ühtse, nn firmariietuse (kostüümid või ülikonnad, pluusid, vestid, jalanõud vms) ja mida kasutatakse üldjuhul tööl, kuid mida on töötajatel võimalik kasutada ka väljaspool tööaega, siis tuleb maksustamisel lähtuda **tulumaksuseaduse § 32 lõikes 3** sätestatud põhimõttest.

See tähendab, et tööandjal tuleb määrata proportsioon tööriiete ettevõtluses kasutamise ja isikliku tarbimise vahel. Kui töötaja tasub ise isikliku tarbimise osa eest, siis maksukohustust ei ole. Kui selle eest tasub tööandja, siis on tegemist erisoodustusega. Kui tööandja tagab, et sellist riietust kasutatakse ainult töökohas (töötajad vahetavad enne töökohale asumist oma riided tööriiete vastu ja peale tööaja lõppu tagasi), siis maksukohustust ei ole.

Viimati uuendatud 08.01.2025

Tööolme, joogivesi

OLMERUUMID

Olmeruumid on riietus-, pesemis-, tualett- ja puhkeruumid, soojakud välitöödel, einestamisruumid ja muud elukondlikud ruumid. Olmeruumid peavad olema ehitatud ja sisustatud töötingimusi arvestades (**töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 11 lg 1 ja lg 2**)

Kui tööandja soetab puhkeruumi mööblit, sisustab kööginurga, soetab külmkapi, mikrolaineahju vms, ei ole tegemist erisoodustusega ning need on ettevõtlusega seotud kulud. Samuti ei ole vahet, kas näiteks joogiautomaadid on tööandja omandis või valduses. Kui tööandja maksab külma ja sooja joogi automaatide eest renti, siis rendikulu on ettevõtlusega seotud.

Seega ei ole oluline, kuidas tööandja need vahendid soetab, vaid see, milleks neid kasutab. Seda kõike eeldusel, et nimetatud asjad asuvad töökohtadel. Kui tööandja soetab mööblit või köögiinventari, mis ei asu töökohal, vaid kellegi isiklikus majapidamises, siis tekib maksukohustus

JOOGIVESI

Tööandja peab tagama töötajatele kvaliteetse joogivee koos ühekordsete või pestavate jooginõudega (**töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 11 lg 8**).

Kuna tegemist on tööandja seadusest tuleneva kohustusega, siis joogivee tagamine kas pudeliga, veeautomaadist või kraanist on ettevõtlusega seotud kulu ning maksukohustust ei teki. Joogiveeks loetakse ka looduslik mineraalvesi ja gaseeritud maitseta vesi.

Joogivee hulka ei arvata maitsestatud vett, sest kvaliteetne joogivesi on maitseta, värvuseta ja lõhnata.

Teine olukord on kuuma joogi automaadist saadava kohvi ja muude jookidega. Kui töötajad joogi eest ise ei tasu, vaid seda teeb tööandja, on tegemist erisoodustusega.

Viimati uuendatud 08.01.2025

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 5**[5] 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 omapärast?

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 soovitab 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 mõistetav 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 5**[5]).

5. Kui tööandja täidab seadusest tulenevaid töötajate tervise kontrolli ja taastuse kohustusi, nt vaktsineerib 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 vaktsineerimise vajalikkuse ja sobivuse üle. Seega, kui tervishoiuarst leiab, et töötajate vaktsineerimine 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 erisoodustusmaksu 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 töötervishoiuarst on vastava soovituse oma otsuses teinud, siis töötaja ei saa selle alusel nõuda prillide hüvitamist, sest töötervishoiuarsti soovituste 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 töötervishoiuarst 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 töötervishoiuarst 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 soovitab 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 töötervishoiuarsti poole.

Viimati uuendatud 08.01.2025