

Рабочая одежда

Работодатель должен за свой счёт выдавать работникам индивидуальные средства защиты, спецодежду, чистящие и моющие средства, если этого требует характер труда, и организовать обучение работников пользованию индивидуальными средствами защиты (**пункт 11 часть 1 статьи 13 Закона о гигиене и безопасности труда**).

Таким образом, выдаваемая работодателем спецодежда, защитная одежда и средства индивидуальной защиты не рассматриваются в смысле Закона о подоходном налоге как специальная льгота в ситуации, когда, исходя из характера выполнения работы, при исполнении трудовых обязанностей необходимо носить предназначенную для этого спецодежду.

Как правило, рабочей и защитной одеждой считается подходящая одежда, исходящая из характера работы, при которой учитывается также безопасность труда.

Работодатель должен обеспечить работников, одетых в спецодежду, а также работников, занятых на наружных работах, тепляками и сушилками для одежды (**часть 3 статьи 11 Закона о гигиене и безопасности труда**).

Если работодатель предъявляет своим работникам требования в отношении одежды, носящейся на работе (например, работники должны ходить к клиентам в солидной одежде), которые не могут рассматриваться как вышеупомянутая рабочая или защитная одежда, то он должен учитывать налоговую обязанность. Если работодатель возмещает расходы на приобретение так называемой солидной одежды или сам оплачивает их, то речь идет о предоставлении работодателем работнику оцениваемой в денежном выражении выгоды, которая согласно **части 4 статьи 48 Закона о подоходном налоге** рассматривается как специальная льгота.

Если работодатель предусматривает, например, единую, так называемую фирменную одежду (костюмы, блузки, жилеты, обувь и т.п.) для обслуживающего персонала, работающего в залах обслуживания, салонах и т.п. и которая обычно используется на работе, но может использоваться работниками и в нерабочее время, то при налогообложении следует руководствоваться принципом, установленным **частью 3 статьи 32 Закона о подоходном налоге**.

Это означает, что работодателю необходимо определить пропорцию между использованием рабочей одежды в предпринимательской деятельности и личным потреблением. Если работник сам оплачивает часть личного потребления, то налоговая обязанность не возникает. Если за это платит работодатель, то речь идет о специальной льготе. Если работодатель гарантирует, что такая одежда используется только на рабочем месте (работники меняют свою одежду на рабочую одежду до начала работы и обратно на свою одежду после окончания рабочего времени), то налоговой обязанности нет.

Последнее обновление 08.01.2025