Maksu- ja Tolliamet

Специальные льготы

Содержание

О специальной льготе ... **3**
- ***Работодатель*** ... **4**
- ***Работник*** ... **6**
- ***Лицо, входящее в один концерн с работодателем*** ... **9**

Гигиена труда ... **11**
- ***Обязанность расходов на рабочую среду*** ... **12**
- ***Области налогового обязательства*** ... **13**
  - **Анализ рисков и план мероприятий** ... **13**
  - **Средства первой помощи и медикаменты** ... **15**
  - **Вакцинация** ... **16**
  - **Очки** ... **17**
  - **Рекомендации врача по гигиене труда** ... **18**
  - **Рабочая одежда** ... **19**
  - **Быт на работе, питьевая вода** ... **21**
- ***Гигиена труда - ЧАВО*** ... **22**

Легковой автомобиль работодателя ... **26**
- ***Порядок налогообложения специальной льготы*** ... **27**
- ***Ведение учёта поездок*** ... **27**
- ***Извещение Департамента транспорта*** ... **28**
- ***Декларирование и налоговая обязанность*** ... **29**
- ***Использование автомобиля исключительно в ...*** ... **30**
  - **Доказательство использования автомобиля...** ... **30**
  - **Ведение учёта** ... **32**
- ***Специальная льгота на транспорт работодателя*** ... **34**
  - **Что считается транспортным средством?** ... **35**
  - **Порядок расчета специальной льготы** ... **36**
- ***Учёт налога с оборота легкового автомобиля*** ... **37**
  - **Исключения** ... **39**
  - **Ведение учета использования автомобиля** ... **41**
  - **Частное использование автомобиля** ... **41**

Рабочая командировка ... **42**
- ***Внутригосударственная командировка*** ... **44**
- ***Суточные при зарубежной командировке*** ... **45**
  - **Направление в командировку несколькими...** ... **46**
  - **Условия оплаты суточных** ... **47**
  - **Выплата суточных водителям-дальнобойщикам** ... **49**
  - **Суточные для арендованного работника** ... **52**
- ***Работа за рубежом*** ... **54**
- ***Расходы на командировку*** ... **55**
- ***Совмещение командировки и отпуска*** ... **57**
- ***Оплаченная третьим лицом командировка*** ... **58**
- ***Служебная командировка*** ... **60**
- ***Должностная командировка*** ... **63**
- ***Командировка спортсмена*** ... **65**

Командировка творческой личности **66**
Рабочие командировки - ЧАВО **67**
Здоровье и спорт **80**
Расходы на здоровье и спорт **81**
Плата за участие в спортивных мероприятиях **83**
Регулярное использование мест для спорта **86**
Спортивные сооружения работодателя **88**
Расходы на стоматологию, реабилитацию и других услуг **89**
Платежи по договору медицинской страховки **91**
Расчёт налоговой льготы и декларирование **92**
Домашний офис **93**
Удалённая работа **94**
Офис коммерческого объединения в доме работника **94**
Работающие на дому ПФЛ **96**
Коммунальные услуги домашнего офиса **96**
Налог с оборота на расходы домашнего офиса **97**
Охрана труда в домашнем офисе **98**
Опцион участия **99**
Условия опциона участия **99**
Налогообложение опциона участия **100**
Трехлетний срок опциона участия **102**
Определение цены специальной льготы... ..... **103**
Выгода работника от отчуждения ценных бумаг **106**
Не облагаемая налогом компенсация за автомобиль **107**
За какие легковые автомобили можно выплатить... ..... **108**
Документы, необходимые для выплаты компенсаций **108**
Предельные ставки безналоговой компенсации **109**
Когда компенсация проезда не облагается налогом **110**
Декларирование компенсации **112**
Транспорт работодателя домой и на работу **113**
Транспорт, организованный работодателем **115**
Льготы для работника с ограниченными возможностями **116**
Использование личного легкового автомобиля **117**
Использование легкового автомобиля работодателя **118**
Перевозка работника... ..... **119**
Декларирование и уплата **120**
ЧАВО – Транспорт работников **121**
Специальная льгота и налог с оборота **122**
Вопросы и ответы **122**

О специальной льготе

Согласно части 4 статьи 48 Закона о подоходном налоге, специальная льгота – это любой товар, услуга, натуральная выплата либо оцениваемая в денежном выражении льгота, которые предоставляются лицу, указанному в части 3 статьи 48, в связи с трудовыми или служебными отношениями, членством в органе управления или контроля юридического лица либо в связи с долгосрочными договорными отношениями, независимо от времени предоставления специальных льгот, то есть специальная льгота не всегда может быть связана с действующим договором. В итоге специальная льгота является частью заработной платы, обычно оплаченной в неденежной форме. В качестве исключения отдельные денежные выплаты рассматриваются как специальная льгота, и эти случаи точно установлены Законом о подоходном налоге.

В статье 48 Закона о подоходном налоге содержится примерный перечень специальных льгот, который не является окончательным. Таким образом, если предоставляемая работодателем выгода соответствует условиям специальной льготы, то она относится к налогообложению в качестве специальной льготы независимо от того, что конкретная выгода не указана в статье 48 Закона о подоходном налоге.

Пример 1
Работник уходит на пенсию, но бывший работодатель вспоминает о нём и в честь юбилея дарит подарок. Тем не менее, это специальная льгота, поскольку работодатель делает подарок, потому что это был его бывший работник.

Льгота может рассматриваться как специальная льгота, если выполняются следующие условия – эта льгота, предоставляется работодателем работнику в результате трудовых отношений, и она является финансово оцениваемой для работника.

При рассмотрении льготы, предоставляемой работнику в качестве специальной льготы, не имеет значения, понес ли сам работодатель расходы на предоставленную льготу.

Согласно статье 65 Закона об общей части гражданского кодекса, стоимостью предмета считается ее обычная стоимость, если законом или сделкой не предусмотрено иное. Обычной стоимостью предмета является его средняя местная цена продажи (рыночная цена).

Пример 2
Работодатель получает бесплатные билеты на концерт от своего партнера по договору и раздает их своим сотрудникам. Это рассматривается как специальная льгота, налогооблагаемой стоимостью которой является рыночная цена таких концертных билетов. Таким образом, стоимость специальной льготы обычно определяется на основе рыночной цены товаров или услуг, предоставляемых в качестве специальной льготы.

Услуги и товары, приобретаемые работодателем для сотрудников, как у предпринимателя –

физического лица, к и от пользователя предпринимательского счёта, учитываются как специальные льготы.

Пример 3
Работодатель заказывает своим работникам еду через приложение, а также оплачивает курьерскую доставку. Независимо от того, что курьер является пользователем предпринимательского счёта или предпринимателем – физическим лицом, со специальной льготы, т. е. с расходов на питание и курьерскую доставку, возникает обязанность по уплате налогов.

К специальным льготам не относятся денежные выплаты, которые обычно считаются заработной платой, премиями или аналогичными выплатами, облагаемыми подоходным налогом или не облагаемыми подоходным налогом.

Последнее обновление 08.01.2025

Работодатель

Согласно части 2 статьи 48 Закона о подоходном налоге, следующие лица считаются работодателями:

- ✓ юридическое лицо – резидент
- ✓ физическое лицо – резидент
- ✓ государственное и муниципальное учреждение
- ✓ нерезидент, имеющий в Эстонии постоянное место деятельности (статья 7) или работников.

ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО – РЕЗИДЕНТ

Согласно части 2 статьи 6 Закона о подоходном налоге, юридическое лицо, является резидентом, если оно учреждено на основании законодательства Эстонии. Резидентами также являются европейские компании (*Societas Europaea*, SE) и европейские кооперативы (*Societas Cooperativa Europaea*, SCE), место деятельности которых зарегистрировано в Эстонии.

Согласно статье 24 Закона об общей части Гражданского кодекса, юридическое лицо является либо частным, либо публично-правовым. Согласно части 1 статьи 25, частноправовое юридическое лицо – это юридическое лицо, учрежденное в частных интересах и на основании закона, касающегося данного вида юридических лиц. Частноправовыми юридическими лицами являются **полное товарищество, коммандитное товарищество, товарищество с ограниченной ответственностью, акционерное общество, коммерческий кооператив, некоммерческое объединение и целевой фонд.**

Согласно части 2 статьи 25, публично-правовое юридическое лицо – это государство, единицы местного самоуправления и другие юридические лица, учрежденные в общественных интересах и на основании закона, касающегося этого юридического лица.

ФИЗИЧЕСКОЕ ЛИЦО – РЕЗИДЕНТ

Согласно части 1 статьи 6 Закона о подоходном налоге, физическое лицо является резидентом, если оно имеет место жительства в Эстонии или пребывает в Эстонии не менее 183 дней в течение 12 последовательных месяцев. Лицо считается резидентом со дня его прибытия в Эстонию. Резидентом является также дипломат Эстонии, пребывающий на службе за рубежом. Физическое лицо – резидент является налогоплательщиком в согласно статье 48 Закона о подоходном налоге, если оно выступает в качестве работодателя (часть 2 статьи 2 Закона о подоходном налоге).

Если резидентство юридического или физического лица, указанное в международном договоре, отличается от резидентства, указанного в законе, или если международный договор предусматривает более благоприятные условия для налогообложения дохода, чем те, которые установлены законом, применяется международный договор.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

Согласно статье 38 Закона о Правительстве Республики, органами исполнительной власти являются правительственные учреждения и государственные учреждения, подведомственные правительственным учреждениям. Правительственными учреждениями являются министерства, оборонительные войска и Государственная канцелярия и уездные управы, а также департаменты и инспекции и их местные учреждения, наделенные полномочиями исполнительной государственной власти. Законом могут предусматриваться также другие правительственные учреждения.

Государственные учреждения, подведомственные правительственным учреждениям, создаются, реорганизуются и прекращают свою деятельность Правительством Республики или органами государственной власти в порядке, определяемом Правительством Республики, если иное не предусмотрено законом.

Правительственные учреждения и государственные учреждения, подведомственные

правительственным учреждениям, регистрируются в государственном реестре государственных и муниципальных учреждений.

Учреждения единиц местного самоуправления – это органы власти и учреждения, управляемые органами власти.

НЕРЕЗИДЕНТ, ИМЕЮЩИЙ В ЭСТОНИИ ПОСТОЯННОЕ МЕСТО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИЛИ РАБОТНИКОВ.

Возникновение постоянного деятельности нерезидента в Эстонии регулируется статьей 7 Закона о подоходном налоге. Если международный договор предусматривает более благоприятные условия для налогоплательщика в отношении создания постоянного места деятельности, то применяется международный договор.

Если у нерезидента имеется постоянное место деятельности в Эстонии, то специальные льготы работникам нерезидента (независимо от резидентства работников), выплаченные за счет этого постоянного места деятельности, подлежат налогообложению. Если международным договором предусмотрены более благоприятные условия налогообложения специальных льгот, применяется международный договор. Льготы, предоставляемые нерезидентом своим работникам, проживающим в Эстонии, также облагаются налогом как специальная льгота.

Последнее обновление 08.01.2025

Работник

Работник как получатель специальной льготы – понятие более широкое, чем только в значении, предусмотренном Законом о трудовом договоре. С точки зрения специальной льготы не важно, какой закон регулирует трудовые отношения. Согласно части 3 статьи 48 Закона о подоходном налоге, работник:

- ✓ лицо, работающее по трудовому договору
- ✓ публичный служащий (часть 1 статьи 13)
- ✓ член органов управления и контроля (статья 9)
- ✓ физическое лицо, которое продает работодателям товары в течение периода,

- ✓ превышающего шесть месяцев
- ✓ физическое лицо, работающее или оказывающее услуги на основании договора подряда или поручения либо иного обязательственного договора

Согласно части 6 статьи 48 Закона о подоходном налоге, в качестве специальной льготы облагаются также те блага или льготы, которые работодатель предоставляет супругу, спутнику жизни или родственнику по прямой или боковой линии вышеупомянутого лица, либо которые предоставляют лицо, входящее в один с работодателем концерн.

ЛИЦО, РАБОТАЮЩЕЕ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

В качестве лица, работающего на основании трудового договора, рассматриваются все лица, заключившие трудовой договор с работодателем.

При налогообложении специальных льгот, предоставленных лицу, работающему на основании трудового договора, не важно, с какой нагрузкой работает человек, приостановил ли трудовой договор на момент предоставления специальной льготы, предусмотрены ли льготы в трудовом договоре или коллективном договоре и т. д.

ПУБЛИЧНЫЙ СЛУЖАЩИЙ

Согласно Закону о публичной службе, чиновник является лицом, находящимся в общественно – правовых отношениях с государством или единицей местного самоуправления.

Лица, указанные в части 3 статьи 2 Закона о публичной службе (члены Рийгикогу, члены Европейского парламента, Президент Республики, члены Правительства Республики, судьи, канцлер юстиции, государственный примиритель, члены собрания местного самоуправления, члены волостной или городской управы, мэры части волости или города) рассматриваются как чиновники по смыслу Закона о подоходном налоге (часть 1 статьи 13 Закона о подоходном налоге).

ЧЛЕН ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ

Согласно статье 9 Закона о подоходном налоге органом управления или контроля юридического лица являются любые уполномоченные органы или лица, которые согласно закону, действие которого распространяется на соответствующее юридическое лицо, договору о создании товарищества, уставу либо иному правовому акту, регулирующему деятельность юридического лица, имеют право участвовать в управлении деятельностью юридического лица или проверке деятельности его руководящего органа.

Органом управления или контроля в числе прочих является правление, совет, участник полного

или коммандитного товарищества, уполномоченный представлять товарищество, прокурист, учредитель (до регистрации юридического лица в регистре), ликвидатор, управляющий имуществом банкрота, аудитор, ревизор или ревизионная комиссия. Органами управления считаются также заведующий филиалом иностранного коммерческого товарищества, и исполнительный руководитель постоянного места деятельности нерезидента (статья 9 Закона о подоходном налоге).

ФИЗИЧЕСКОЕ ЛИЦО, КОТОРОЕ ПРОДАЕТ РАБОТОДАТЕЛЯМ ТОВАРЫ В ТЕЧЕНИЕ ПЕРИОДА, ПРЕВЫШАЮЩЕГО ШЕСТЬ МЕСЯЦЕВ

При продаже товаров работодателю физическое лицо считается работником по смыслу статьи 48 Закона о подоходном налоге в случае, если товары продаются в течение длительного периода более 6 месяцев. При оценке временного критерия исходят из длины периода продажи товаров. Если продажа товаров согласована на более 6 месяцев, физическое лицо считается работником с начала такого соглашения (независимо от частоты продажи отдельных товаров). Таким образом, предоставление специальной льготы должно происходить лицу, с которым у лица, предоставляющего специальную льготу, имеются или были деловые отношения.

ФИЗИЧЕСКОЕ ЛИЦО, РАБОТАЮЩЕЕ ИЛИ ОКАЗЫВАЮЩЕЕ УСЛУГИ НА ОСНОВАНИИ ДОГОВОРА ПОДРЯДА ИЛИ ПОРУЧЕНИЯ ЛИБО ИНОГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВЕННОГО ДОГОВОРА

Лицо, оказывающее услугу работодателю по обязательственно-правовому договору, считается работником в значении статьи 48 Закона о подоходном налоге, независимо от продолжительности такой услуги.

В случае льгот, предоставленных вышеупомянутым физическим лицам, после прекращения поставки ими услуг или товаров, необходимо оценить, была ли льгота предоставлена в силу договорных отношений или нет.

В качестве специальной льготы облагаются налогом также льготы, предоставляемые работодателем супругу работника, зарегистрированному спутнику жизни, спутнику жизни или родственнику напрямую, или по боковой линии.

Спутник жизни – это неопределенное юридическое понятие, и в качестве получателей специальных льгот ему придаётся то же значение, что и супругу(е) и зарегистрированному спутнику жизни, предполагающее общий экономический интерес независимо от формальных отношений.

Родственники напрямую и по боковой линии – это понятия, вытекающие из семейного права.

В случае прямого родства это родители и дети (также бабушки, дедушки, внуки), а в случае родства по боковой линии – сестры, братья, тети, дяди.

Последнее обновление 08.01.2025

Лицо, входящее в один концерн с работодателем

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЛИЦОМ, ПРИНАДЛЕЖАЩИМ К ТОМУ ЖЕ КОНЦЕРНУ, ЧТО И РАБОТОДАТЕЛЬ

Специальная льгота, предоставляемая работодателем, также является специальной льготой, если она предоставляется лицом, принадлежащим к тому же концерну, что и работодатель.

Согласно Коммерческому кодексу, материнская компания вместе со своими дочерними предприятиями рассматривается как концерн. Таким образом, в случае концерна необходимо проводить различие между собственными работниками и работниками другого концерна, где плательщиком налога по специальной льготе является не формальное лицо, предоставляющее льготу, а лицо, являющееся работодателем получателя льготы.

Обратите внимание, что филиал не является концерном. Филиал установлен статьей 384 Коммерческого кодекса, а налогообложение регулируется статьей 53 Закона о подоходном налоге.

Работник обязан уведомить работодателя о получении специальной льготы от лица, принадлежащего к тому же концерну, что и его работодатель. Порядок уведомления работником работодателя о льготе, полученной от другого предприятия, входящего в концерн, должен регулировать сам работодатель, поскольку в Законе о подоходном налоге такого порядка не установлено. Как правило, предприятия, входящие в концерн, общаются друг с другом и информируют друг друга внутри концерна о льготе и о сумме льготы, предоставленной работнику другого предприятия.

В случае концерна важно различать три разных случая налогообложения специальных льгот.

a. Весь концерн находится в Эстонии

Например, эстонская материнская компания организует информационный день внутри концерна и берет все расходы по проведению мероприятия на себя. В рамках информационного дня также предоставляется питание.

Материалы, распространяемые в информационный день (включая ручку), не являются

материальными благами, предоставляемыми сотруднику – это необходимые для работы средства.

Однако при этом каждый работодатель платит налог за питание (специальная льгота) своих работников сам, даже если все расходы несет материнская компания. Таким образом, материнская компания платит налог со специальных льгот предоставленных своим работникам, а дочернее предприятие платит налог со специальных льгот своих работников, предоставленных материнской компанией.

Существует два основных способа узнать сумму специальной льготы:

- материнская компания выставляет счет дочернему предприятию, перепродавая или предъявляя требование о возмещении стоимости питания для ее работника. В этом случае дочернее предприятие понесло расходы, и уплатило с них налог

- материнская компания не выставляет счет, но информирует дочернее предприятие о сумме, которая учитывается как специальная льгота. Способ предоставления такой информации предприятия концерна определяют самостоятельно. Дочернее предприятие уплачивает налог за предоставленные своим работникам специальные льготы, даже если оно фактически не понесло расходов. Расходы, понесенные материнской компанией, рассматриваются как связанные с ее деятельностью, и обязательства по двойному налогу не возникают.

б. Работник находящегося в Эстонии предприятия концерна получает специальную льготу от находящегося за рубежом предприятия концерна

Например, эстонское дочернее предприятие направляет сотрудника за границу для работы в своей материнской компании. Работник посещает прием, встречу или подобное мероприятие, включая организацию питания, культурное обслуживание.

Налогообложение в зарубежном государстве осуществляется в соответствии с законодательством этого государства, и, если расходы, понесенные материнской компанией, подлежат налогообложению в зарубежном государстве (т.е. включаются в налогооблагаемый доход, даже если конкретный расход может быть освобожден от налогообложения в определенной степени), эстонское дочернее предприятие не несет обязательств по двойному налогу на этот расход. Эстонское дочернее предприятие несет налоговые обязательства в отношении льготы, предоставленной его работнику, только в том случае, если эта льгота не включена в налогооблагаемый доход материнской компании за рубежом (например, облагается налогом на уровне частного лица).

в. Прибывший в Эстонию работник зарубежного предприятия концерна получает специальную льготу от находящегося в Эстонии предприятия концерна

Статья 48 Закона о подоходном налоге регулирует льготы, предоставляемые эстонскими работодателями своим работникам, которые рассматриваются как специальные льготы. Хотя лицо принадлежит к тому же концерну, другое предприятие концерна находится в зарубежном государстве, и статья 48 не регулирует налогообложение работника предприятия концерна, находящегося за рубежом, в качестве специальной льготы в Эстонии. Согласно эстонскому законодательству, этот работник рассматривается как гость и облагается налогом согласно положениям статьи 49 Закона о подоходном налоге. Таким образом, в налогообложении нет изменений по сравнению с предыдущим – это расходы на прием гостей или на сделанные им подарки.

Последнее обновление 08.01.2025

Гигиена труда

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ РАСХОДОВ НА ГИГИЕНУ ТРУДА

Обязанности работодателя по охране труда и технике безопасности изложены в Законе о гигиене и безопасности труда и основанном на нем законодательстве. В соответствии с ними, расходы работодателя на охрану здоровья работников и обеспечение безопасной и надежной рабочей среды для работников (т.е. расходы, понесенные работодателем для выполнения своих обязательств) рассматриваются как расходы, связанные с предпринимательством.

При налогообложении расходов на предоставление услуг по охране труда проводится различие между тем, когда они являются обязательными расходами работодателя, и тем, когда они являются специальной льготой или расходами, не связанными с предпринимательской деятельностью.

Согласно части 2 статьи 32 Закона о подоходном налоге, расходы считаются связанными с предпринимательской деятельностью, если они произведены в целях получения подлежащих налогообложению предпринимательских доходов или необходимы либо служат для сохранения или развития такой предпринимательской деятельности и связь расходов с предпринимательской деятельностью четко обоснована, а также если они вытекают из положений **части 1 статьи 13 Закона о гигиене и безопасности труда**, других разделов этого

закона или законодательства о гигиене труда.

Расходы, связанные с деятельностью, перечисленной в статье 13 Закона о гигиене и безопасности труда (включая проведение анализа рисков и внедрение вытекающих из него мер), являются расходами, связанными с предпринимательством, и не облагаются налогом как специальные льготы или расходы, не связанные с предпринимательской деятельностью.

Если расходы не произведены на основании Закона о гигиене и безопасности труда, расходы облагаются налогом в качестве специальной льготы.

Пример
Работодатель вакцинировал 10 работников и оплатил вакцинацию 10 работников. Однако из-за характера работы и по рекомендации врача по гигиене труда он был обязан вакцинировать только 6 работников. Поэтому расходы на вакцинацию 4 работников являются специальными льготами.

В некоторых случаях, когда понесенные расходы не связаны с передачей выгоды работнику, они могут быть расходами, не связанными с предпринимательской деятельностью.

Последнее обновление 10.03.2025

Обязанность расходов на рабочую среду

Работодатель обязан делать расходы на рабочую среду в следующих случаях:

1. на рабочую среду лиц и чиновников, работающих на основании трудового договора;
2. на условия службы военнослужащих и лиц, проходящих альтернативную службу, а также на рабочую среду работников Департамента полиции и погранохраны, учреждений безопасности и спасательных учреждений в той мере, в какой иное не установлено специальными законами или установленными на их основе правовыми актами;
3. на рабочую среду заключенных в тюрьме, с учётом особенностей, предусмотренных Законом о тюрьмах;
4. на рабочую среду учеников и студентов на время практики;
5. на рабочую среду члена правления юридического лица или руководящего органа, замещающего правление;
6. на рабочую среду физического лица, работающего на основании договора об оказании услуги в объеме, предусмотренном частями 7 и 8 статьи 12 Закона о гигиене и

безопасности труда (статья 1 Закона о гигиене и безопасности труда).

Закон о гигиене и безопасности труда устанавливает обязательства между работодателем и работником. Законом также предусмотрены лица, которые не считаются работниками, но подпадают под действие Закона наравне с работниками. Следовательно, если работодатель понес расходы, например, на лицо, работающее по договору найма, или на предпринимателя – физического лица, не работающих у работодателя по трудовому договору, вышеуказанное не применяется, и расходы, понесенные на эти лица, облагаются налогом как специальная льгота.

Проверка выполнения требований

За соблюдением требований **охраны труда и техники безопасности** на предприятии следит **инспекция по труду.**
Права и обязанности налогового управляющего изложены в Законе о налогообложении, а в обязанности Налогово-таможенного департамента не входит контроль за соблюдением Закона о гигиене и безопасности труда.

Последнее обновление 08.01.2025

Области налогового обязательства

Области, в которых может возникнуть налоговое обязательство

Налоговые обязательства могут возникнуть в следующих основных областях, связанных с гигиеной труда:
анализ рисков и план действий, средства первой помощи и лекарства, вакцинация, очки, рекомендации врача по гигиене труда, рабочая одежда, условия труда и питьевая вода.

Последнее обновление 08.01.2025

Анализ рисков и план мероприятий

Обязанности работодателя изложены в части 1 статьи 13 **Закона о гигиене и безопасности труда**, и все расходы, связанные с выполнением этих обязанностей, не облагаются налогом.

Для того чтобы расходы на рабочую среду и согласно Закону о гигиене и безопасности труда на рабочем месте рассматривались как расходы, связанные с предпринимательством, работодатель должен:

1. **провести оценку рисков рабочей среды и изложить результаты оценки рисков в письменном виде.** В ходе оценки риска определяются опасности, факторы риска и работники, подвергающиеся риску в рабочей среде, а также оценивается величина риска и вероятность его возникновения. Оценка профессиональных рисков может быть проведена лицом, уполномоченным работодателем, или может быть приобретена в качестве услуги по гигиене и безопасности труда. Результаты оценки риска хранятся в течение 55 лет.
2. **составить письменный план мероприятий** в воспроизводимой форме с изложением мер, которые необходимо предпринять для улучшения условий труда и предотвращения ущерба здоровью работников и поддержания их профпригодности.

   Меры по обеспечению охраны труда и здоровья - это организационные меры, меры общей защиты, меры индивидуальной защиты, медицинские меры, для осуществления которых необходимо заключить договор с лицензированным врачом по гигиене труда.

   Поставщиком услуг по охране здоровья на производстве является юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, предоставляющий услуги по охране здоровья на производстве, зарегистрированный в Департаменте здоровья или имеющий лицензию Департамента здоровья.
3. **проводить на постоянной основе внутренний аудит рабочей среды** для определения адекватности принятых мер, изменений в рабочей среде и необходимости дальнейшего анализа рисков/плана мероприятий или проведения медицинского контроля.

Рекомендуемые меры обсуждаются между специалистом Инспекции труда, специалистом по рабочей среде или компетентным внешним специалистом и работодателем и с согласия работодателя включаются в план мероприятий.

Оценка рисков выявляет опасности в рабочей среде, а план мероприятий определяет меры, необходимые для снижения и предотвращения рисков в области охраны труда и здоровья работников на каждом рабочем месте, т.е. во всех сферах деятельности предприятия. Таким образом, эти документы раскрывают необходимость и характер расходов, которые несет отдельный работодатель для обеспечения безопасности труда на каждом рабочем месте и охраны здоровья и безопасности работников, занятых на этом рабочем месте, и облегчают налоговым органам обоснование необходимости и связи с предпринимательством тех или иных расходов.

Наличие или отсутствие анализа рисков или плана мероприятий само по себе не создает налогового обязательства или освобождает от потенциального налогового обязательства, налоговое обязательство все равно возникает на основании содержания расходов. Например, если работодатель понес расходы на охрану труда, которые нельзя отнести к его предпринимательству или к потребностям, вытекающим из характера работы конкретного работника, эти расходы не будут считаться относящимися к предпринимательству, даже если они указаны в анализе рисков и плане мероприятий.

Аналогично, если необходимость расходов не указана в анализе рисков или плане мероприятий, но предприятие может обосновать необходимость расходов согласно законодательству о гигиене труда, расходы считаются связанными с предпринимательством. В последнем случае следует иметь в виду, что налоговый управляющий на основании известных ему фактов решит, связаны ли расходы с предпринимательской деятельностью.

Последнее обновление 08.01.2025

Средства первой помощи и медикаменты

Для предотвращения и снижения риска для здоровья рабочее место должно быть оснащено защитными и спасательными средствами, средствами первой помощи, предупреждающими знаками и прочими средствами обеспечения безопасности (**часть 4 статьи 4 Закона о гигиене и безопасности труда**).

Работодатель должен обеспечить работнику доступ к средствам первой помощи и средствам оказания первой помощи на рабочем месте. Расходы на средства для оказания первой помощи должны быть связаны с предпринимательской деятельностью - средства должны быть необходимыми и разумными в связи с характером работы работника. В этом случае выполнение обязательства не приводит к возникновению налогового обязательства.

Если количество запасов средств первой помощи превышает разумный предел (например, в предыдущие годы на то же количество сотрудников было закуплено значительно меньше средств первой помощи), налоговый управляющий вправе узнать, с какой целью было закуплено такое количество средств первой помощи.

К средствам первой помощи не относится приобретение работодателем лекарств для сотрудников. Если работодатель приобретает лекарства для сотрудников, понесенные расходы не рассматриваются как предпринимательские, и работодатель должен учесть обязанность по

уплате налогов.

Если предприниматель обязан приобретать лекарства в соответствии с законодательством, то налоговые обязательства по приобретению лекарств отсутствуют.

Последнее обновление 08.01.2025

Вакцинация

Если результаты оценки риска показывают, что рабочая среда подвержена воздействию биологических факторов риска, работодатель должен предотвратить угрозу здоровью работника со стороны биологических факторов риска. Работодатель должен обеспечить вакцинацию работников, подвергающихся воздействию биологических факторов риска, против которых имеется эффективная вакцина. Работодатель должен проконсультироваться с врачом по гигиене труда о необходимости и целесообразности вакцинации работников. (части 1 и 3 статьи 6, пункт 7 части 2 статьи 6 постановления Правительства Республики от 5 мая 2000 года № 144. **„Требования охраны труда и техники безопасности к рабочей среде, подверженной воздействию биологических рисков" (на эст. языке)**.

Вакцинация сотрудников проводится за счет работодателя, при этом справка о вакцинации должна быть доступной. Если работодатель ведет себя так, как описано выше, налоговых обязательств не возникает.

Налоговые обязательства возникают при вакцинации работников, чья рабочая среда не подвержена воздействию фактору риска, против которого они вакцинируются. Например, в случае вакцинации против клещевого энцефалита офисных работников, которые на основании оценки риска не подвержены риску заражения клещевым энцефалитом на рабочем месте.

Если работодатель направляет работника в командировку в государство, где работнику необходимо заранее сделать прививку от возможных рисков для здоровья, не имеет значения, чтобы этот риск был указан в оценке рисков. Анализ рисков, как правило, не дает достаточного представления о местах, в которые могут быть направлены работники, поэтому такие риски не могут быть включены в анализ рисков. Однако понесенные расходы относятся к предпринимательской деятельности работодателя, и налоговые обязательства не возникают.

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ РАСХОДОВ НА ТЕСТИРОВАНИЕ COVID-19

Работодатель должен оценить риски, возникающие в рабочей среде (анализ рисков, план действий). Если одним из рисков является риск заражения коронавирусом (например, работа сотрудника связана с контактом с другими сотрудниками, клиентами, выполнением задач в месте, где есть риск заражения и т.д.), для предотвращения распространение вируса и риска заболевания других работников и клиентов, работодатель может без уплаты налогов возместить стоимость тестирования работников на коронавирус.

Не все расходы на тестирование на коронавирус освобождаются от налогов. Например, если работник работает в домашнем офисе и желает провести тест в своих интересах, расходы не производятся в интересах работодателя. Если работодатель компенсирует работнику стоимость теста, это является специальной льготой.

Последнее обновление 08.01.2025

Очки

Постановление Правительства Республики № 362 от 15.11.2000 "Требования по охране труда и технике безопасности при работе с дисплеем" регламентирует виды деятельности, к которым может применяться данное постановление, обязанности работодателя, включая обязанность проводить проверку зрения и состояния опорно-двигательного аппарата, требования к рабочей среде и рабочим местам.

Расходы на приобретение очков или других средств коррекции остроты зрения (например, линз, подходящих для работы с экраном дисплея) считаются расходами, связанными с предпринимательством, если выполняются условия, изложенные в вышеупомянутом постановлении, т.е. если расходы необходимы для работы с экраном дисплея.

Если с согласия работодателя работник был осмотрен врачом по гигиене труда, офтальмологом или оптометристом и выяснилось, что для работы с монитором работнику необходимы очки или другие приспособления для коррекции остроты зрения, работодатель обязан предоставить их или, с согласия работника, возместить их стоимость. Работодатель возмещает работнику расходы на основании справки - рецепта оптометриста или офтальмолога или решения врача по гигиене труда.

Работодатель может направить работника к офтальмологу или оптометристу для обследования в промежутках между медицинскими осмотрами у врача по гигиене труда и компенсировать стоимость очков, если у работника возникли проблемы со зрением.

Работодатель также может возместить расходы на обследование (например, стоимость посещения офтальмолога или оптометриста) не облагая их налогом, за исключением случаев, когда работник посетил офтальмолога или оптометриста без согласования с работодателем.

Обратите внимание, что глазная хирургия – это не устройство для коррекции остроты зрения, а хирургическое вмешательство или операция, поэтому возмещение таких расходов не подлежит льготному налогообложению. Не облагаемая налогом компенсация очков для работы также возможна для работников, которые не работают с монитором, но чья работа вызывает нагрузку на глаза (швеи, продавцы, водители и т.д.). Чтобы получить право на безналоговое возмещение стоимости очков, должна существовать четкая связь между необходимостью в очках и условиями труда (Закон о гигиене и безопасности труда):

1. в рамках оценки профессионального риска оцениваются риски в рабочей среде и влияние рисков на здоровье и безопасность работников;
2. при оценке риска рабочей среды выявлено напряжение на глаза работника;
3. в качестве меры по снижению рисков предусмотрено требование пройти осмотр у врача по гигиене труда/оптометриста/офтальмолога и возмещение стоимости очков, необходимых для работы;
4. проверка здоровья врачом по гигиене труда дала рекомендацию о необходимости использования очков для работы или по требованию работника в случае ухудшения зрения, и работодатель согласен возместить стоимость визита офтальмолога/оптометриста и стоимость очков на основании выписанного рецепта.

Если очки или другие приспособления для коррекции остроты зрения, предназначенные для работы с дисплеем или без него, используются также для деятельности, не связанной с работой, необходимо установить соотношение деятельности, связанной и не связанной с работой, и затраты на приобретение приспособлений считаются расходами, связанными с работой, только частично, в соответствии с принципами, изложенными в части 3 статьи 32 **Закона о подоходном налоге**. Не связанная с предпринимательской деятельностью часть считается специальной льготой, подлежащей налогообложению в соответствии с частью 4 статьи 48 Закона о подоходном налоге. Если стоимость части, не связанной с предпринимательской деятельностью, оплачивает работник, работодатель не несет дополнительных налоговых обязательств.

Подробнее о компенсации стоимости очков вы можете прочитать на странице портала Трудовой жизни **„Компенсация стоимости очков"**.

Последнее обновление 08.01.2025

Рекомендации врача по гигиене труда

Работодатель обязан следить за тем, чтобы здоровье работника не ухудшалось во время работы на него, поэтому расходы на выполнение этого обязательства связаны с предпринимательской деятельностью. Таким образом, расходы на благо здоровья работника, которые необходимы как прямой результат работы работника у данного работодателя, независимо от того, понесены ли они с целью реабилитации работника, разработки и осуществления профилактических мер, предотвращения или снижения рисков для здоровья и т.д., освобождаются от налогообложения.

Работодатель не обязан покрывать медицинские расходы, которые работник понес бы, даже если бы не работал на работодателя в соответствии с договоренностью. Если это делает работодатель, то расходы рассматриваются как специальная льгота, и облагаются налогом.

Расходы, понесенные работником на профилактическое или реабилитационное лечение на основании рекомендации врача по гигиене труда в связи с характером работы работника, не облагаются налогом. Хорошей практикой является изложение врачом рекомендаций в своем решении в четких формулировках (продолжительность лечения, сколько процедур и т.д.), что поможет понять рекомендации врача и точно выполнить предписания.

Поэтому рекомендация врача должна быть понятной и выполнимой и должна относиться к предотвращению или снижению потенциального риска для здоровья, вытекающего из характера работы конкретного работника (например, рекомендация работнику, работающему за компьютером, делать массаж плеч 10 раз в течение месяца). Если рекомендация врача носит общий характер, то это специальная льгота. Суды также придерживаются той же позиции, что и налоговый управляющий, см., например, решение Таллиннского окружного суда от 24.11.2010, № 3-08-1465.

Обычные расходы на оздоровительные цели не учитываются в качестве необлагаемых расходов на профессиональное здоровье. Забота о собственном здоровье (тренажерный зал, аэробика, плавание и т.д.) является личной обязанностью работника, и работодатель не обязан покрывать такие расходы. Если работодатель все же покрывает эти расходы (в том числе на основании рекомендации врача по гигиене труда), необходимо следить за тем, чтобы расходы не превышали порог не облагаемых налогом расходов на спорт и здоровье (400 евро на работника в год).

Подробнее: **Налогообложение расходов на здравоохранение и спорт**.

Последнее обновление 08.01.2025

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

Быт на работе, питьевая вода

БЫТОВЫЕ ПОМЕЩЕНИЯ

Бытовыми помещениями являются гардеробные, моечные помещения, туалеты, помещения для отдыха, тепляки при наружных работах, помещения для приема пищи и прочие бытовые помещения. Бытовые помещения должны быть построены и обустроены с учётом условий труда (**части 1 и 2 статьи 11 Закона о гигиене и безопасности труда**)

Если работодатель приобретает мебель в комнате отдыха, обставляет кухонный уголок, приобретает холодильник, микроволновку и т.п., речь не идет о специальной льготе, и это расходы, связанные с предпринимательской деятельностью. Также не имеет значения, находятся ли, например, питьевые автоматы в собственности или во владении работодателя. Если работодатель платит аренду за автоматы холодного и теплого напитков, то стоимость аренды связана с предпринимательской деятельностью.

Поэтому важно не то, как работодатель приобретает эти средства, а то, для чего их использует. Всё это при условии, что эти вещи находятся на рабочих местах. Если работодатель приобретает мебель или кухонный инвентарь, который находится не на рабочем месте, а в чьем-либо личном хозяйстве, то возникает налоговая обязанность.

ПИТЬЕВАЯ ВОДА

Работодатель должен обеспечить работников качественной питьевой водой и одноразовой или моющейся посудой (**часть 8 статьи 11 Закона о гигиене и безопасности труда**).

Поскольку речь идёт об обязанности работодателя, вытекающей из закона, то обеспечение питьевой водой либо бутылочной, либо из питьевого автомата, либо из крана - это расходы, связанные с предпринимательской деятельностью, и налоговая обязанность не возникает. Питьевой водой считается также природная минеральная вода и газированная вода без вкуса.

К питьевой воде не относится ароматизированная вода, так как качественная питьевая вода не имеет вкуса, цвета и запаха.

Другая ситуация с кофе и другими напитками из автомата для приготовления горячих напитков. Если работники сами не оплачивают напиток, а это делает работодатель, то речь идет о

специальной льготе.

Последнее обновление 08.01.2025

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 5^5 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 5^5 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 1статьи 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

Легковой автомобиль работодателя

Специальная льгота возникает у работодателя при предоставлении возможности использования легкового автомобиля работодателя для частных поездок. Это означает, что не существенно, используется ли легковой автомобиль работодателя для совершения частных поездок, важно то, что есть возможность использования легкового автомобиля для таких целей. Также не имеет значения возмещение частных поездок при использовании автомобиля

работодателя, поскольку это не меняет налогообложение специальной льготы.

Последнее обновление 08.01.2025

Порядок налогообложения специальной льготы

Цена специальной льготы, связанной с предоставлением находящегося в собственности или владении работодателя легкового автомобиля в пользование для осуществления деятельности, не связанной с выполнением трудовых или служебных заданий либо с предпринимательской деятельностью работодателя, составляет:

- 1,96 евро в месяц из расчета на каждую единицу мощности двигателя (кВт) в случае нового автомобиля
- 1,47 евро в месяц из расчета на каждую единицу мощности двигателя (кВт) в случае автомобиля возрастом старше пяти лет.

Мощность двигателя легкового автомобиля (кВт) можно найти в регистре дорожного движения на веб-сайте **Департамента транспорта** или в свидетельстве о регистрации легкового автомобиля (в техническом паспорте).

Для гибридных автомобилей основой для определения специальной льготы является максимальная мощность двигателя внутреннего сгорания (кВт), указанная в регистре дорожного движения Департамента транспорта или в техническом паспорте.

Для электромобилей и газобаллонных автомобилей также за основу принимается мощность двигателя (кВт), указанная в регистре дорожного движения Департамента транспорта или в техническом паспорте.

Для грузовых автомобилей (транспортные средства категории *N1*), которые работодатель даёт возможность использовать для частных поездок, цену специальной льготы можно также определять на основании мощности двигателя (кВт).

Последнее обновление 08.01.2025

Ведение учёта поездок

Так как частные поездки не подлежат возмещению на основании соответствующего учёта, то нет необходимости вести учёт поездок. Однако, если работодатель желает подтвердить факт использования легкового автомобиля исключительно для рабочих поездок и поездок, связанных с предпринимательством, то возможно ведение дневника учёта поездок (например, электронный дневник учёта поездок по *GPS* и т. д.).

Если доказано, что работодатель разрешает использовать автомобиль только в служебных целях, специальная льгота не возникает. Так как налогообложение специальной льготы не зависит от использования легкового автомобиля для частных поездок, и на основании учёта нет возможности компенсировать частные поездки, то в случае, когда работодатель сдаёт в аренду/ представляет в пользование работнику легковой автомобиль по льготной или по рыночной цене, обязанность уплаты подоходного налога со специальной льготы на основании расчета, основанного на киловаттах, все равно возникает.

Если фирма по прокату автомобилей или арендодатель сдает автомобиль в аренду своему работнику как клиенту по цене аренды, то у фирмы по прокату автомобилей или арендодателя нет обязанности платить подоходный налог со специальной льготы.

Последнее обновление 08.01.2025

Извещение Департамента транспорта

Если легковой автомобиль работодателя невозможно использовать для частных поездок, тогда работодатель должен об этом известить Департамент транспорта.

Если фирма даёт легковой автомобиль в аренду другой фирме, то также следует сделать в реестре дорожного движения Департамента транспорта отметку о том, что легковой автомобиль используется исключительно в служебных целях. Арендодатель не может гарантировать, что арендатор будет использовать легковой автомобиль только для рабочих поездок. Если арендатор даёт возможность использовать легковой автомобиль своим работникам также и для частных поездок, тогда вне зависимости от того, что арендодатель сделал отметку в регистре дорожного движения Департамента транспорта, арендатор должен декларировать и платить налоги со специальной льготы при использовании легкового автомобиля.

Уведомить Департамент транспорта можно через **э-услуги** и **бюро обслуживания**.

Извещение в Департамент транспорта следует представлять только в случае предоставления возможности использования транспортного средства категории *M1*, т. е. легкового автомобиля, исключительно для рабочих поездок. В части использования автомобиля категории *N1* (грузовой автомобиль) извещать Департамент транспорта не надо.

Если, по данным Департамента транспорта, в собственности фирмы или в пользовании находятся легковые автомобили с действующей страховкой и они используются только для выполнения служебных обязанностей, просим вас проверить, чтобы в регистре работы (*TÖR*) были зарегистрированы лица, выполняющие работу, и выплаты заработной платы декларированы в приложениях 1 и 2 к *TSD*. Условием проведения рабочих поездок являются работники, работающие в фирме.

Если Департамент транспорта не уведомлён/отсутствует соответствующая отметка, то работодатель разрешает работникам использовать легковой автомобиль фирмы для частных поездок. Поэтому в приложении 4 к *TSD* необходимо заполнить код 4040 "Предоставление в пользование легкового автомобиля работодателя для деятельности, не связанной с рабочими, должностными или служебными обязанностями или для деятельности, не связанной с предпринимательством работодателя" и уплатить налоги.

Последнее обновление 08.01.2025

Декларирование и налоговая обязанность

ДЕКЛАРИРОВАНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЛЬГОТЫ

При использовании легкового автомобиля работодателя специальная льгота декларируется в приложении 4 декларации *TSD* к 10 числу месяца, следующего за месяцем представления специальной льготы. Предоставление в использование автомобиля работодателя декларируется в приложении 4 *TSD* под кодом 4040 "Предоставление в пользование легкового автомобиля работодателя для деятельности, не связанной с рабочими, должностными или служебными обязанностями или для деятельности, не связанной с предпринимательством работодателя". Налоговая обязанность со специальной льготы платится в обычном порядке на основании декларации *TSD*.

НАЛОГОВАЯ ОБЯЗАННОСТЬ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЛЬГОТЫ

Налоговая обязанность рассчитывается исходя из мощности автомобиля, которая составляет 1,96 евро за кВт для нового автомобиля и 1,47 евро за кВт для автомобиля старше 5 лет.

Пример 1
Для нового автомобиля мощностью 190 кВт цена специальной льготы составляет 1,96 × 190 = 372,40 евро и налоги рассчитываются следующим образом:
подоходный налог 372,40 × 22/78 = 105,04 евро,
социальный налог (372,40 + 105,04) × 33% = 157,56 евро,
итого налоговая обязанность составляет 105,04 + 157,56 = 262,60 евро.

Пример 2
Для нового автомобиля мощностью 90 кВт цена специальной льготы составляет 1,96 × 90 = 176,40 евро и налоги рассчитываются следующим образом:
подоходный налог 176,40 x 22/78 = 49,75 евро,
социальный налог (176,40 + 49,75) x 33% = 74,63 евро,
итого налоговая обязанность составляет 49,75 + 74,63 = 124,38 евро.

Последнее обновление 08.01.2025

Использование автомобиля исключительно в ...

Использование автомобиля исключительно в предпринимательстве

Если коммерческое объединение желает вычитать входной налог с оборота, уплаченный при приобретении легкового автомобиля и с расходов, связанных с использованием легкового автомобиля, в размере 100% и не платить налоги со специальной льготы, то оно должно гарантировать, что легковой автомобиль невозможно использовать для целей, не связанных с предпринимательством.

Последнее обновление 08.01.2025

Доказательство использования автомобиля...

Доказательство использования автомобиля в предпринимательстве

Представитель коммерческого объединения может устно заявить, что предприятие гарантирует использование легкового автомобиля исключительно в предпринимательстве и это будет одним из доказательств в проверке обстоятельств, связанных с использованием легкового автомобиля. Однако такое утверждение можно считать голословным, если невозможно установить, как и конкретно каким способом гарантируют, что легковой автомобиль используется исключительно в предпринимательстве. Хотя закон не разъясняет, как налогоплательщик должен доказывать связь расходов с предпринимательством (и с налогооблагаемым оборотом), суд разъясняет, что налогоплательщик должен организовать свою предпринимательскую деятельность таким образом, чтобы экономические сделки были бы задокументированы надлежащим образом, и существенные обстоятельства, имеющие отношение к выяснению обязанности по уплате налогов, были бы проверяемые [1]. Кроме того, суд заявил, что экономические сделки могут быть доказаны только с помощью счетов, но и в этом случае они должны быть ясными, правдоподобными и конкретными [2].

[1] Решение Верховного суда от 04.06.2013 № 3-3-1-15-13
[2] Решение Таллинского окружного суда от 22.10.2010 № 3-09-773

Те же условия применяются при вычете входного налога с оборота, уплаченного с расходов, связанных с легковым автомобилем (включая приобретение), и при доказательстве использования легкового автомобиля исключительно в предпринимательстве; это означает, что использование легкового автомобиля в течение налогового периода должно быть проверяемым и в случае обращения налогового управляющего использование автомобиля только в предпринимательских целях должно быть налогоплательщиком доказуемым (есть решение предприятия, работники информированы, и за использованием автомобиля ведётся мониторинг).

Ниже приведены упрощенные вопросы, на которые должен обратить внимание владелец/ответственный пользователь легкового автомобиля, используемого для предпринимательской деятельности, если налоговый управляющий желает проверить целевое использование автомобиля. Список вопросов не является исчерпывающим.

- ✓ Как гарантируется, что легковой автомобиль не используется для частных поездок?
- ✓ Каков ежемесячный пробег у легкового автомобиля?
- ✓ Где находится легковой автомобиль в течение нерабочего времени?
- ✓ Кто использует/ может использовать легковой автомобиль?

- Каков расход топлива легкового автомобиля (если на предприятии имеется несколько легковых автомобилей, то важно знать конкретный расход топлива для каждого легкового автомобиля)?

- Какие поездки были совершены на легковом автомобиле, как пробег связан с предпринимательством?

- Были ли получены штрафы в течение проверяемого периода (дорожные штрафы, штрафы за парковку)?

- Если транспортных средств больше сотрудников, то это обстоятельство необходимо достоверно обосновать.

Кроме того, следующие обстоятельства указывают на то, что легковой автомобиль не используется исключительно в предпринимательстве:

- в техническом паспорте легкового автомобиля указаны лица, не связанные с предприятием;

- на легковом автомобиле или в нём установлено снаряжение, не связанное с предпринимательством (лыжный бокс на крышу, крепление для велосипеда, кресло безопасности и др.);

- на предприятии легковых автомобилей больше пользователей, а также не могут достоверно обосновать факт, что легковые автомобили были приобретены для предпринимательства, а не учитывая интересы связанных лиц;

- на предприятии имеется лишь один член правления (который одновременно с этим может являться и единственным акционером) и на предприятии отсутствуют сотрудники, а у члена правления или у его семьи нет другого транспортного средства для осуществления частных поездок.

Последнее обновление 08.01.2025

Ведение учёта

ВВЕДЕНИЕ УЧЁТА ЛЕГКОВЫХ АВТОМОБИЛЕЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ЦЕЛЯХ

Чтобы предпринимателю было легче доказать, что автомобиль используется только в предпринимательских целях, можно воспользоваться нижеприведенным учётом. Это не единственная возможность, и предприниматель может использовать и другие надежные способы доказательства.

- Прежде всего, предприниматель должен решить, можно ли на легковых автомобилях, принадлежащих ему, совершать частные поездки. О принятом решении также должны быть проинформированы работники.

- Предприятие составляет порядок использования легковых автомобилей, которые используются исключительно в предпринимательских целях. Это внутренний документ предприятия, в котором отражены и чётко зафиксированы все аспекты, связанные с использованием легкового автомобиля, и при проверке данный документ следует незамедлительно предоставить.
  В порядке использования автомобиля:

  - ✓ установлено, что личные поездки не допускаются;

  - ✓ установлено место парковки автомобиля в нерабочее время и если место парковки отлично от места деятельности коммерческого общества, то должно быть приведено экономическое обоснование, по какой причине целесообразно парковать автомобиль в указанном месте;

  - ✓ зафиксировано, кто пользуется транспортным средством, и организовано ли его использование и каким образом это организовано (например, составлены ли с сотрудниками договора об использовании легкового автомобиля, в которых указаны условия, или если транспортное средство использует несколько сотрудников, то как организована передача ключей, и др.).

Кроме самого порядка по использованию легкового автомобиля следует контролировать также его реальное использование, чтобы гарантировать, что частные поездки не совершаются. Например, если порядок по использованию легкового автомобиля предусматривает, что на легковом автомобиле, принадлежащем предприятию, нельзя совершать личные поездки и его следует парковать в конце рабочего дня на парковке предприятия, то это должно

контролироваться предпринимателем.

Для обеспечения проверки можно совместно с учётом по использованию легкового автомобиля вести учёт, например, на основании *GPS*, установленного в автомобиле, или на основании следующих показателей:

- ✓ фиксирование показаний одометра на начало и конец каждой поездки для определения пробега за месяц;
- ✓ наименования и адреса клиентов, партнёров по сделке, к кому в этом месяце были совершены поездки (если данная информация есть в другом месте, то двойной учёт не требуется);
- ✓ пояснения о совершённых рабочих поездках, если они частично совпадают с личными интересами, например, поездки до места жительства / парковки у дома (если речь идёт о легковом автомобиле, используемом исключительно в предпринимательских целях, но, например, Вы едете вечером домой на этом автомобиле, а рано утром на нём же отправляетесь в командировку).

Для ведения учёта имеется несколько возможностей, например, можно использовать системы/приложения автоматического учёта маршрута или дневник учёта поездок, на основании которых совместно с прилагаемыми доказательствами можно подтвердить связь поездок с предпринимательством (например, отмечены имена клиентов, с которыми была связана поездка, приложена информация о заправке, так можно сравнить количество чеков о покупке топлива и количество заправок, отражённых в учёте).

Последнее обновление 08.01.2025

Специальная льгота на транспорт работодателя

Согласно части 4 статьи 48 Закона о подоходном налоге, любые товары, услуги, вознаграждение в натуральной форме или финансово оцениваемая выгода, предоставленные работнику в связи с его работой у работодателя, считаются специальной льготой. Помимо прочего, использование транспортного средства бесплатно или по льготной цене также представляет собой специальную льготу.
Цель налогообложения специальных льгот заключается в том, чтобы в равной степени облагать

налогом льготы, предоставляемые работникам в денежной и натуральной форме. Важно отметить, что налогом облагается именно денежный доход работника, а не расходы работодателя. Таким образом, иногда бывает так, что работодатель не произвел (прямых) расходов, но, тем не менее, специальная льгота была предоставлена, и возникло налоговое обязательство.

Последнее обновление 08.01.2025

Что считается транспортным средством?

Под транспортным средством работодателя понимается транспортное средство, находящееся во владении работодателя, независимо от того, является ли оно собственностью работодателя, приобретено по договору лизинга, арендовано, используется (безвозмездно) по договору пользования или иное. Важным моментом является то, что на момент предоставления транспортного средства в распоряжение работника оно находится в собственности или владении работодателя.

Поскольку Закон о подоходном налоге не определяет конкретно, что считается транспортным средством, определение транспортного средства основывается на законодательстве, которое предусматривает это определение. Согласно Закону о дорожном движении, транспортное средство – это устройство, предназначенное для движения по дороге или движущееся по дороге и приводимое в движение двигателем или с помощью иной силы. Таким образом, конкретный тип/категория транспортного средства не имеет значения при применении специальной льготы. Будь то легковой автомобиль, грузовик, автобус, квадроцикл, мотоцикл, трактор и т.д., если работодатель разрешает работнику бесплатно или по льготной цене использовать для личных поездок работника транспортное средство, находящееся в собственности или владении работодателя, возникает специальная льгота и налоговое обязательство.

В случае с автомобилями работодателей (автомобили M1 и M1G) законодатель ввел специальные правила для расчета налогового обязательства. Это связано с тем, что использование работником автомобиля работодателя является очень распространенным явлением, и расчет налогового обязательства по общим правилам использования имущества был бы слишком обременительным для налогоплательщика.

В случае с грузовым автомобилем работодателя (транспортное средство категории N1) законодатель предоставил налогоплательщику возможность рассчитать налоговое обязательство, выбрав, будет ли цена специальной льготы для частных поездок

рассчитываться:

1. исходя из рыночной стоимости аренды,
2. исходя из разницы между рыночной и льготной стоимостью аренды, или
3. исходя из расчёта специальной льготы по мощности двигателя и возраста автомобиля. Для новых автомобилей стоимость специальной льготы составляет 1,96 евро за единицу мощности двигателя (кВт) в месяц, внесенную в дорожный реестр транспортного средства. Для автомобиля старше пяти лет стоимость специальной льготы составляет 1,47 евро за единицу мощности двигателя (кВт).

Последнее обновление 08.01.2025

Порядок расчета специальной льготы

КАКОВ ПОРЯДОК РАСЧЕТА СПЕЦИАЛЬНОЙ ЛЬГОТЫ НА ТРАНСПОРТНЫЕ СРЕДСТВА, НЕ ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ЛЕГКОВЫМИ АВТОМОБИЛЯМИ?

Чтобы правильно рассчитать налоговое обязательство, необходимо руководствоваться установленным министром финансов порядком определения цены специальной льготы. Согласно пункту 5 названного постановления, если специальная льгота представляет собой использование бесплатно или по льготной цене транспортного средства (кроме легкового автомобиля), находящегося в собственности или владении работодателя для целей трудовых, профессиональных или служебных обязанностей работодателя или для некоммерческой деятельности работодателя, ценой специальной льготы является **рыночная цена, по которой имущество сдается в аренду, или разница между рыночной ценой, по которой имущество сдается в аренду, и льготной ценой**. Рыночная цена – это цена, которую используют в сделках между собой на аналогичных условиях независимые стороны, например, в случае транспортных средств, цена и условия, по которым транспортные средства сдаются в аренду предприятиями по аренде транспортных средств своим клиентам. Облагается налогом вся цена специальной льготы.

Постановление министра финансов не предусматривает, как работодатель должен документировать использование или неиспользование работниками принадлежащих ему транспортных средств для личных поездок. Здесь действуют общие требования к документации, т.е. работодатель должен быть в состоянии доказать с помощью соответствующих документов, связаны ли поездки, совершенные на автомобиле, с его предпринимательской деятельностью или нет. Если есть необходимые документы, подтверждающие, что все поездки на автомобиле были связаны с предпринимательской

деятельностью и что работник не совершал личных поездок (бесплатных или льготных), налоговые обязательства не возникают.

Пример

Работодатель владеет фургоном категории N1, который работник также использует для личных поездок. Однако, поскольку работодатель не взимает с работника плату за эти поездки, работник получил специальную льготу – возможность бесплатно пользоваться автомобилем. Для расчета стоимости специальной льготы и налогового обязательства работодатель выбрал рыночную цену за аренду фургона.
Например, если условия и цена аренды такого фургона у предприятия, сдающего транспортные средства в аренду, составляет 32 евро в день при долгосрочной аренде, независимо от фактического пробега, работодатель может рассчитать стоимость льготы на этой основе. Если сотрудник использовал фургон в течение целого месяца, т.е. 30 дней, стоимость специальной льготы составляет 32 × 30 = 960 евро.
Обязательство по подоходному налогу составит 960 × 22/78 = 270,77 евро, а обязательство по социальному налогу - (960 + 270,77) × 33% = 406,15 евро. Таким образом, предоставив работнику такой фургон бесплатно на один месяц, работодатель должен будет заплатить подоходный и социальный налоги в размере 676,92 евро.

Конечно, условия аренды и цены не всегда одинаковы у всех арендодателей, и чтобы определить рыночную цену, необходимо отталкиваться от условий, которые схожи с условиями самого работодателя.

Поскольку, согласно Закону о подоходном налоге и вышеупомянутому постановлению министра финансов, специальная льгота возникает при использовании любого имущества работодателя бесплатно или по льготной цене работнику для личного пользования, использование имущества работодателя, которое не является транспортным средством в смысле Закона о транспортных средствах (например, лодки, катера и т.д.), также может привести к возникновению специальной льготы. При использовании такого имущества специальная льгота рассчитывается так же, как при использовании транспортных средств.

Последнее обновление 08.01.2025

Учёт налога с оборота легкового автомобиля

Для легкового автомобиля и приобретенных для его использования товаров и услуг действует порядок, согласно которому вместо налогообложения собственного потребления легковых автомобилей **ограничивается вычет налога с оборота, уплачиваемого при покупке легкового автомобиля** (включая аренду и лизинг) **и при покупке товаров и услуг для него. Общий предел вычета входного налога с оборота составляет 50%.**

Таким образом, **при приобретении используемого в предпринимательстве легкового автомобиля или при его использовании на основании договора пользования, а также при получении товаров и услуг для этого легкового автомобиля** из начисленного налога с оборота **обычно вычитается 50% входного налога с оборота.** По сути, доля использования легкового автомобиля в предпринимательской деятельности считается равной 50%.

Ограничение по вычету входного налога с оборота распространяется на транспортное средство категории M1 (включая M1G) полной массой не более 3500 кг и количеством посадочных мест не более 8, помимо места водителя.

Если у налогообязанного лица также имеется **не облагаемый налогом оборот или виды деятельности, которые не считаются предпринимательской деятельностью**, то эти обстоятельства также должны учитываться при вычете входного налога с оборота.

Расходы, связанные с легковым автомобилем, включают, например, топливо, запчасти, техническое обслуживание, ремонт, плату за парковку, расходы на транспортировку автомобиля (билет на паром).

Следующее **не рассматривается как расходы, связанные с автомобилем**:

- ✓ расходы на размещение рекламы на транспортном средстве – эти расходы связаны не с использованием транспортного средства, а с рекламой;
- ✓ приобретение или аренда прицепа.

Если **на приобретенном для предприятия легковом автомобиле** помимо рабочих поездок **совершаются частные поездки**, то действует порядок, согласно которому при покупке используемого в предпринимательстве легкового автомобиля или используемого на основании договора пользования, а также при получении товаров и услуг для его использования из налога с оборота вычитается 50% входного налога с оборота (или меньше, например, если у предприятия часть оборота не облагается налогом). Таким образом, независимо от того, в каком объеме транспортное средство, используемое в предпринимательстве, используется для частного потребления, входной налог с оборота может быть вычтен в размере 50%.

В качестве использования легкового автомобиля в частных целях не рассматривается (это означает, что легковой автомобиль рассматривается как использующийся для предпринимательской деятельности) транспортировка работников между местом жительства и местом работы на легковом автомобиле работодателя, если выполнены условия, установленные в части 5[1] статьи 48 Закона о подоходном налоге, о чём подробнее "**Перевозка работников к месту работы с места жительства и обратно в соответствии с частью 5¹ статьи 48 Закона о подоходном налоге**".

ПРИМЕРЫ ВЫЧЕТА ВХОДНОГО НАЛОГА С ОБОРОТА

Пример 1
Легковой автомобиль используется как **в предпринимательстве**, так **и в частном пользовании**.
Для облагаемого налогом оборота этот легковой автомобиль используется в размере 60%, а для не облагаемого налогом оборота – в размере 40%.
Моторное топливо куплено 50 евро + налог с оборота 11 евро.
Входной налог с оборота можно вычесть в размере 3,30 евро (11 × 0,5 × 0,6).

Пример 2
Легковой автомобиль используется **исключительно для предпринимательства.** Для облагаемого налогом оборота этот легковой автомобиль используется в размере 60%, а для не облагаемого налогом оборота – в размере 40%.
Моторное топливо куплено 50 евро + налог с оборота 11 евро.
Входной налог с оборота можно вычесть в размере 6,60 евро (11 × 0,6).

Последнее обновление 08.01.2025

Исключения

Часть 4 статьи 30 Закона о налоге с оборота предусматривает исключения, когда вычет налога с оборота, уплаченного за легковой автомобиль и за поставку товаров и услуг для его использования, не ограничен.

Исключение применяется в следующих случаях.

- Легковой автомобиль приобретается **для продажи или для сдачи в аренду**.
  Важно, чтобы автомобили, приобретенные для продажи или для сдачи в аренду, **не использовались для собственного потребления.**
  Если автомобиль, приобретенный для продажи, используется в иных целях, **входной налог с**

- **оборота, вычитаемый при приобретении, должен быть скорректирован.** Корректировка должна быть произведена в том налоговом периоде, в котором налогообязанное лицо начинает использовать автомобиль, приобретенный для продажи, в собственных целях. Если налогообязанное лицо также предоставляет транспортные средства в пользование, и, например, легковой автомобиль, приобретенный для продажи, сдается в аренду, то 2-летний период будет отсчитываться с момента сдачи легкового автомобиля в аренду.

- Автомобиль используется в основном **для перевозки пассажиров за плату или в учебных целях**.
  Налогообязанное лицо **имеет также право на полный вычет входного налога с оборота** за автомобиль, используемый в предпринимательских целях, и на товары и услуги, приобретенные для этих целей, если легковой автомобиль используется в основном для перевозки пассажиров за плату, при условии, что налогообязанное лицо имеет **лицензию Сообщества** и **заверенную копию лицензии Сообщества**, или, в случае таксомоторных перевозок, **лицензию на осуществление таксомоторных перевозок и карточку на транспортное средство.**

  Частное потребление облагается налогом как собственное потребление согласно части 7^1 статьи 12 Закона о налоге с оборота.
  Согласно части 7^1 статьи 12 Закона о налоге с оборота налогооблагаемая стоимость собственного потребления для использования этих автомобилей составляет: цена специальной льготы, рассчитанная на основании Закона о подоходном налоге ÷ 1,22.
  Таким образом, использование работником автомобиля для перевозки пассажиров, используемого в основном для оказания услуг по перевозке пассажиров за плату или для обучения, облагается налогом. В отличие от других легковых автомобилей, входной налог с оборота по этим автомобилям подлежит 100% вычету, даже если автомобиль используется в частных целях. Важно, чтобы транспортное средство соответствовало условиям, изложенным в пунктах 3 и 4 части 4 статьи 30 Закона о налоге с оборота.

  Облагаемой налогом стоимостью собственного потребления, возникающей в результате использования в основном для пассажирских перевозок или учебных поездок легковых автомобилей, и грузового автомобиля (фургона) категории *N1* с полной массой до 3500 килограммов для частных поездок, включая налог с оборота, является стоимость личного потребления, включая налог с оборота, рассчитанная на основании Закона о подоходном налоге. Использование других легковых автомобилей в личных целях не приводит к возникновению собственного потребления в соответствии с Законом о налоге с оборота.

- Автомобиль используется исключительно в целях предпринимательства.
  Исключение применяется только в том случае, если легковой автомобиль непосредственно необходим для предпринимательской деятельности и используется исключительно для предпринимательской деятельности.

Последнее обновление 08.01.2025

Ведение учета использования автомобиля

Налогообязанный, применяющий вышеизложенные исключения и в полном объеме вычитающий входной налог с легкового автомобиля и связанных с ним расходов, **должен гарантировать,** что **использование соответствующего легкового автомобиля для поездок, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности, исключено** и может продолжать вести учет использования легкового автомобиля.

Предприниматель сам решает, как вести учет – цель состоит в том, чтобы убедиться, что автомобиль предпринимателя используется исключительно для предпринимательской деятельности. Например, предприятие может, помимо прочего, **вести подробные записи, т.е. журнал учета поездок**, или использовать предоставляемые третьей стороной услуги ***GPS***.

Как правило, автомобиль, используемый исключительно в предпринимательских целях, **в нерабочее время должен быть припаркован на территории предприятия.**

Предприятие должно принять решение:

- как используется автомобиль,
- как обеспечивается такое использование и
- как использование автомобиля может контролироваться как руководством, так и налоговым управляющим.

Последнее обновление 08.01.2025

Частное использование автомобиля

Если автомобиль, используемый в предпринимательстве, используется в **частных целях**, независимо от того, возмещает ли работник расходы за использование автомобиля или нет, **не считается, что этот автомобиль используется исключительно в предпринимательских целях.**

Указанный порядок распространяется также на предприятия, в сфере деятельности которых находится предоставление автомобилей в пользование и которые **за плату предоставляют автомобили своим работникам**.

Во избежание двойного налогообложения **частное использование автомобиля не облагается налогом как собственное потребление.** Предоставление налогоплательщиком автомобиля в пользование **за плату** работникам, служащим или членам органа управления и контроля **не считается оборотом**.

Использование служебного автомобиля для частных поездок облагается налогом **на основе мощности автомобиля** как специальная льгота.

Последнее обновление 08.01.2025

Рабочая командировка

Права и обязанности при командировании работника изложены в **Законе о трудовом договоре.** Постановление Правительства Республики № 110 от 25 июня 2009 года „**Порядок выплаты возмещения расходов на рабочие командировки; минимальные ставки, условия и порядок выплаты суточных при зарубежных командировках**" (далее – постановление о командировках) предусматривает оформление командировок и возмещение не облагаемых налогом расходов.

- ✓ Работодатель может командировать работника для выполнения рабочих обязанностей за пределы места работы, предусмотренного трудовым договором. Срок командировки не может превышать 30 дней, если только между работодателем и работником не было оговорено более длительное время.

- ✓ Согласие работника не требуется, если он откомандирован на срок не более 30 дней. Беременные работники и работники, воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет или

- ребенка-инвалида, могут быть откомандированы только с их согласия. Несовершеннолетний работник может быть откомандирован только с предварительного согласия несовершеннолетнего и его законного представителя (ст. 21 Закона о трудовом договоре).

ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ РАБОТНИКА

Работник имеет право требовать возмещения расходов, понесенных в связи с командировкой, согласно частям 2-4 статьи 628 Обязательственно-правового закона. Договоренность о возмещении расходов из заработной платы является недействительной. Работник имеет право требовать возмещения расходов, понесенных в связи с командировкой. В случае зарубежной командировки работник имеет право требовать, кроме того, выплаты суточных за время зарубежной командировки на условиях и в минимальном размере, если стороны не договорились о возмещении в более высоком размере (части 1 и 2 статьи 40 Закона о трудовом договоре).

Работник имеет право в разумные сроки потребовать от работодателя возмещения возможных расходов, сопутствующих командировке до ее начала.

Работник имеет право отказаться от командировки, если работодатель не выплатит аванс в течение разумного времени (часть 4 статьи 40 Закона о трудовом договоре).

Поскольку термин "разумное время" является неопределенным правовым понятием, принцип должен заключаться в том, что аванс работодателя должен дойти до работника к тому времени, когда работник должен купить билеты, поменять валюту и т.д.

В случае, если работник совершает поездку между местом жительства и местом, указанным в его трудовом договоре, то это **не считается командировкой.** Расходы и суточные, предусмотренные постановлением о командировках, в этом случае не выплачиваются.

Все расходы, связанные с командировкой, возмещаются на основании документа, подтверждающего расходы. Законодатель не установил никаких ограничений на расходы, связанных с командировками (за исключением не облагаемых налогом суточных). Согласно пункту 3 статьи 2 постановления о командировках, работодатель принимает письменное решение о возмещении расходов на командировку и выплате суточных с указанием пункта назначения, продолжительности и цели командировки, а также размера ставки возмещаемых командировочных расходов и суточных.

В случае отсутствия письменного решения работодателя или если выяснится, что поездка не была рабочей, выплаты, произведенные на основании расходных документов, должны

облагаться налогом и декларироваться как специальная льгота, предоставленная работодателем работнику. Денежные перечисления работникам облагаются налогом как доход от заработной платы.

Закон о трудовом договоре и постановление о командировках не могут применяться к предпринимателям – физическим лицам. Расходы, понесенные предпринимателями – физическими лицами, выезжающими за пределы своего обычного места работы, не могут быть возмещены без уплаты налогов, поскольку расходы, произведенные в ходе работы, являются расходами, связанными с предпринимательством.

Расходы не облагаются налогом, если работодатель отменяет поездку работника за рубеж из-за распространения коронавируса.

Предоплата транспортных расходов, расходы на проживание и т.д. рассматриваются как расходы, связанные с предпринимательской деятельностью.

Отменяя зарубежную командировку, работодатель защищает здоровье своего работника, что следует из Закона о гигиене и безопасности труда (работодатель обязан принимать профилактические меры, если это необходимо, чтобы избежать риска для здоровья). Расходы на различные дезинфицирующие средства также считаются расходами, связанными с предпринимательской деятельностью, и не подлежат налогообложению.

Последнее обновление 08.01.2025

Внутригосударственная командировка

Работник находится в командировке в случае, если работодатель отправляет его для выполнения рабочих задач в другое место, отличное от его обычного, то есть оговоренного места работы, в том числе как по Эстонии, так и за пределами Эстонии, то есть в зарубежную командировку.

В случае командировки по Эстонии работнику нельзя платить не облагаемые налогом суточные. Если работодатель всё же принимает решение о выплате суточных во время внутригосударственной командировки, то в случае данной выплаты речь идёт о части заработной платы, и она облагается налогом и декларируется как заработная плата (приложение 1 к TSD).

Работнику должны быть возмещены все разумные расходы, понесённые им при выполнении рабочих задач. Разумными можно считать такие расходы, которые необходимы для выполнения рабочих задач, то есть без которых невозможно выполнить задачи или существенно пострадало бы их качество.

Расходы на командировку включают, например:

- ✓ расходы на проезд до места командировки;
- ✓ расходы на проживание;
- ✓ расходы на парковку и т. д.

Подробнее о внутригосударственной командировке можно прочитать на портале **Инспекции труда**.

Последнее обновление 07.08.2025

Суточные при зарубежной командировке

Минимальная ставка суточных при зарубежной командировке составляет 40 евро в день.

Суточные не облагаются налогом в размере 75 евро за первые 15 дней периода зарубежной командировки, но не более 15 дней за календарный месяц и 40 евро за каждый последующий день (части 1 и 3 статьи 7 и статья 3 Постановления о командировках).

Пример 1
Работник находится в зарубежной командировке 03.02. Командировка длится один день, и работнику выплачивают суточные за командировку в размере 75 евро за день.
Тот же работник находится в зарубежной командировке с 07.02.02 по 22.02.02. Командировка длится 16 дней, и суточные за командировку выплачиваются следующим образом:
за период 07.02–20.02 (14 дней) 75 евро в день
за период 21.02–22.02 (2 дня) 40 евро в день.

Пример 2

Работник находится в зарубежной командировке с 20.01.по 27.01. Продолжительность командировки составляет 8 дней, а суточные за командировку - 75 евро.
Тот же работник находится в зарубежной командировке с 28.01.по 12.02. Командировка длится 16 дней, и суточные за командировку выплачиваются следующим образом:
за период 28.01– 31.01 (4 дня) 75 евро в день
за период 01.02–11.02 (11 дней) 75 евро в день
за 12.02 (1 день) 40 евро в день.

Пример 3
Работник находится в зарубежной командировке с 04.03.по 18.03. Продолжительность командировки составляет 15 дней, работнику выплачиваются суточные в размере 75 евро.
Следующая зарубежная командировка того же работника длится с 28.03.2016 по 14.04.2016, т.е. 18 дней, и суточные за командировку выплачиваются следующим образом:
за период 28.03–31.03 (4 дня) 40 евро в день
за период 01.04–11.04 (11 дней) 75 евро в день
за период 12.04–14.04 (3 дня) 40 евро в день.

Пример 4
Работник находится в зарубежной командировке с 25.04.по 08.07. Продолжительность командировки составляет 75 дней, а суточные за командировку выплачиваются следующим образом:
за период 25.04–30.04 (6 дней) в апреле 75 евро в день
за период 01.05–09.05 (9 дней) в мае 75 евро в день
за период 10.05–08.07 (остальные 60 дней) 40 евро в день.

Согласно части 4 статьи 4 Постановления о командировках, работодатель может (но не обязан) снизить норму суточных для командированных работников на 70%, если командированный работник во время пребывания в месте командировки обеспечивается бесплатным питанием. Возможность снижения ставки суточных, предусмотренная в части 4 статьи 4 Постановления о командировках, не связана с налогообложением суточных и по сути является положением трудового законодательства, позволяющим работодателю снизить суточные до 12 евро (40 x 70% = 28; 40 – 28 = 12), если работнику предоставляется питание.

Если суточные выплачиваются сверх установленного лимита, превышение необходимо декларировать и облагать налогом так же, как заработную плату (приложение 1 TSD, коды 10-13).

Последнее обновление 06.08.2025

Направление в командировку несколькими...

Направление работника в командировку несколькими работодателями

Если у работника есть несколько работодателей, которые одновременно направляют его в командировку, работник обязан сообщить работодателю о решении направить его в командировку другому работодателю и о выданном ему суточном пособии (статья 6 постановление о командировках).

Если работник направляется в командировку одновременно несколькими работодателями, ему должны быть гарантированы, по крайней мере, минимальные суточные на пребывание в командировке в размере 40 евро в день. В то же время, к суточным, выплачиваемым несколькими работодателями, применяется не облагаемая налогом ставка в размере 75 евро за первые 15 дней командировки, максимум 15 дней в календарном месяце, и 40 евро за каждый последующий день.

В целях обеспечения ясности при налогообложении суточных, выплачиваемых одновременно несколькими работодателями, работник обязан сообщить своему работодателю о решении откомандировать его другим работодателем и о выданных ему суточных. Если один работодатель выплачивает работнику суточные, а другой работодатель получает информацию о выплате суточных, то другой работодатель не обязан выплачивать суточные, если командировка была в тот же период. Это связано с тем, что суточные, выплачиваемые работодателем, который первым принял решение об откомандировании работника, рассчитываются в первую очередь. Однако, если уведомленный работодатель также решит выплатить работнику суточные, следует иметь в виду, что максимальная не облагаемая налогом ставка пособия на экспатриацию для нескольких работодателей составляет 75 евро за первые 15 дней экспатриации, максимум 15 дней в календарном месяце, и 40 евро за каждый последующий день. Уведомленный работодатель может рассчитать часть суточных, превышающую максимальную не облагаемую налогом ставку суточных. Эта сумма облагается налогом как доход от заработной платы.

Если командированный работник является членом правления всех направляющих его в командировку юридических лиц и принимает решение о командировании от имени всех их одновременно, он имеет право решать, какое предприятие первым оформит командировку и будет иметь право на выплату суточных в размере, не превышающем не облагаемый налогом предел. Суточные для члена правления также освобождаются от налога в размере 75 евро за первые 15 дней командировки, максимум 15 дней в календарном месяце, и 40 евро за каждый последующий день.

Последнее обновление 08.01.2025

Условия оплаты суточных

Если работник должен уехать в день прибытия в другую зарубежную командировку, ему можно выплатить суточные в одном размере. Согласно пункту 4 статьи 4 постановления о командировках, ситуация, когда работник получает суточные по двойной ставке за один день, когда он приезжает с одной зарубежной командировки и отправляется в другую зарубежную командировку, исключается.

Суточные за время проезда и пребывания в месте зарубежной командировки выплачиваются работнику, если место командировки в зарубежном государстве находится не менее чем в 50 километрах от границы населенного пункта, где расположено место работы (часть 1 статьи 4 постановления о командировках).

Согласно Закону о трудовом договоре, предполагается, что место работы согласовано с точностью до местного органа самоуправления. Минимальное расстояние места командировки от границы муниципалитета, в котором находится место работы, предусмотренное в Постановлении о командировках, устанавливается, прежде всего, для того, чтобы определить некоторое минимальное расстояние между местом работы и местом командировки, при котором работник имеет право на получение суточных от работодателя. В противном случае, например, поездка даже на несколько километров от места работы в другое государство давало бы право на получение суточных.

Расстояние между границей населенного пункта, где находится место работы, и пунктом назначения теоретически может быть определено тремя способами:
а) расстояние по воздуху
б) расстояние, фактически пройденное по маршруту
в) расстояние по обычному, разумному и наиболее используемому маршруту.

Учитывая цель данного положения, Налогово-таможенный департамент применяет его на основе расстояния по обычному, разумному и наиболее используемому маршруту.

Суточные выплачиваются согласно части 2 статьи 4 постановления о командировках:

- ✓ за день выезда за границу, если транспортное средство, направляющееся за границу, выезжает не позднее 21:00

- ✓ за день прибытия из-за границы, когда транспортное средство прибывает после 3:00

Пример 1
Командировка начнется 20 января, и транспортное средство, направляющееся за границу, выезжает в 20:50. Командировка начнется 20 января, и транспортное средство,

направляющееся за границу, выезжает в 20:50. Если бы автомобиль выехал в 21.20, то суточные не были бы освобождены от налога.

Пример 2
Командировка заканчивается 23 января, а автомобиль прибывает из-за границы в 03.08 в ночь на 24 января. За дни командировки 23 и 24 января будут выплачены суточные. Если бы автомобиль прибыл из-за границы в 02.45 ночи 24 января, то суточные не облагаются налогом только за день командировки 23 января.

Постановление о командировках устанавливает зависимость выплаты суточных от времени отправления или прибытия транспортного средства. Поэтому за основу следует брать **фактическое** время отправления или прибытия транспортного средства.

В случае проезда на общественном транспорте время прибытия или отправления общественного транспорта обычно совпадает со временем, указанным на билете (который рассматривается как одно из возможных доказательств). Если время отправления или прибытия, указанное в билете, отличается от фактического времени отправления или прибытия, учитывается фактическое время. Однако налогоплательщик должен помнить, что фактическое время прибытия или отправления также должно быть доказано Налогово-таможенному департаменту, если это необходимо, например, письмом с подтверждением от компании, продавшей билет на транспортное средство, или иным доказательством.

Последнее обновление 08.01.2025

Выплата суточных водителям-дальнобойщикам

Не облагаемые налогом суточные зарубежной и рабочей командировки

Временная работа в другом государстве для водителей-дальнобойщиков (работников – резидентов и нерезидентов), работающих на эстонское предприятие, может осуществляться либо:

- ✓ в качестве командировки на основании Закона о трудовом договоре Эстонии, или
- ✓ в качестве командированного работника в соответствии с Директивой 96/71/ЕС Европейского парламента и Совета.

Дополнительная информация на сайте Инспекции труда

Служебная командировка Работники из третьих стран в качестве командированных работников

Как командированные работники по смыслу Закона о трудовом договоре, так и командированные работники по смыслу Директивы имеют право на возмещение дополнительных расходов, связанных с командировкой, таких как проезд, проживание и питание.

На водителя автомобиля дальнего следования (дальнобойщика) распространяется Закон о трудовом договоре Эстонии

Трудовой договор, заключенный между эстонским предприятием (работодателем) и водителем дальнобойщиком – резидентом или нерезидентом (работником), в целом регулируется законодательством Эстонии о трудовом договоре.

Эта точка зрения поддерживается статьей 35 Закона о международном частном праве, пункт 1 которой предусматривает, что в отношении трудовых договоров выбор права не должен приводить к тому, что работник будет лишен защиты, гарантированной ему императивными нормами государства, которые подлежали бы применению при отсутствии выбора права согласно части 2 статьи 35.

Согласно части 2 статьи 35 Закона о международном частном праве, при отсутствии выбора права к трудовому договору применяется право государства, в котором:

1. работник обычно выполняет свою работу по трудовому договору, даже если он временно работает в каком-либо другом государстве;
2. **находится место деятельности, через которое работник был принят на работу, если работник обычно не работает в одном и том же государстве.**

Положения части 2 этой же статьи не применяются, если из совокупности обстоятельств явствует, что трудовой договор связан теснее с каким-либо другим государством. В таком случае применяется право другого государства.

На практике наиболее часто встречается ситуация, когда эстонское предприятие (работодатель) имеет свое место деятельности в Эстонии, и водителя дальнобойщика нанимают через эстонское место деятельности. Также водители дальнобойщики обычно не работают в одном государстве, а совершают поездки в разные государства.

Водителю-дальнобойщику можно оформить командировку из Эстонии и выплачивать ему не облагаемое налогом зарубежное суточное пособие по эстонским правилам.

Закон о трудовом договоре Эстонии предусматривает, что в письменном документе трудового договора должно быть указано, помимо прочего, место выполнения работы (пункт 8 части 1 статьи 5). Закон о трудовом договоре говорит только об одном месте выполнения работы, и то при условии, что место выполнения работы оговорено с точностью до единицы местного самоуправления (статья 20).

Эстонское предприятие (работодатель) и водитель-дальнобойщик – резидент или нерезидент могут указать в трудовом договоре место работы как Эстонскую Республику и, более конкретно, место деятельности работодателя. Таким образом, работодатель может оформить командировку из Эстонии для водителя-дальнобойщика (статья 21 Закона о трудовом договоре) и выплачивать ему за время зарубежной командировки не облагаемые налогом суточные в пределах ставки, предусмотренной Законом о подоходном налоге.

Это также в случае, если трудовой договор водителя-дальнобойщика – нерезидента регулируется Законом о трудовом договоре Эстонии, но он работает за пределами Эстонии и поэтому его заработная плата облагается подоходным налогом в государстве его резидентства.

Например, на эстонском предприятии работает водитель-дальнобойщик, резидент Украины, в трудовом договоре которого указано, что местом работы является место деятельности эстонского предприятия (работодателя), и он совершает поездки между Польшей, Беларусью, Украиной и совсем не пребывает в Эстонии.

Эстонское предприятие может оформить командировку для водителя дальнобойщика из Эстонии и выплачивать ему не облагаемые налогом зарубежные суточные по эстонским правилам.

NB! Закон о подоходном налоге Эстонии не применяется только в том случае, если трудовые отношения водителя дальнобойщика регулируются нормами зарубежного права.

Суточные, связанные с зарубежной командировкой, должны компенсировать дополнительные расходы в частности, более высокие расходы на питание, а также другие непредвиденные расходы на проезд и проживание, которые водитель может понести вдали от дома и которые не могут быть подтверждены расходными документами.

Не облагаемый налогом размер суточных при зарубежной командировке ограничен:

- ✓ 75 евро в день за первые 15 дней командировки, максимум 15 дней в календарном месяце, и

- ✓ 40 евро в день за каждый последующий день.

По соглашению между работодателем и работником суточные могут выплачиваться сверх установленной ставки, но сумма превышения облагается налогом как заработная плата.

Не облагаемых налогом ограничений суточных для командировок в пределах Эстонии не существует, потому что командировка короче по времени и отсутствие дома не влечет за собой столько дополнительных расходов. В случае командировки в пределах Эстонии работодатель не может не облагая налогом на основании расходных документов, возместить работнику связанные с командировкой расходы на питание.

Дополнительная информация

Командировка водителя-дальнобойщика

Последнее обновление 08.01.2025

Суточные для арендованного работника

Возможность направления арендуемого работника в командировку и выплаты ему не облагаемых налогом суточных зависит от фактического места и времени выполнения работы. Место выполнения работы должно быть указано в трудовом договоре с работником, исходя из фактического места выполнения работы.

В случае постоянной работы вне места постоянного проживания, расходы, понесенные в период отсутствия на месте проживания, являются частью заработной платы. Работу на постоянном месте работы может выполнять работник, живущий недалеко от места работы, а работник, живущий далеко, может соответственно изменить место жительства. Однако, если работа носит передвижной характер, такой возможности нет. Таким образом, в случае если человек работает на постоянном месте работы вне постоянного места проживания, в его трудовом договоре должно быть зафиксировано место работы как фактическое место выполнения работы, и такой работник не считается командированным на место работы и не имеет права на не облагаемые налогом суточные.

Пример 1 Долгосрочная аренда для одного предприятия

Эстонское предприятие, занимающееся арендой рабочей силы, арендует работника на долгосрочной основе для финского предприятия. В трудовом договоре с работником должно быть указано фактическое место работы (район расположения финской компании), и такой работник не может считаться командированным из Эстонии в Финляндию, и ему не могут выплачиваться не облагаемые налогом суточные за пребывание в Финляндии.

Если работник арендуется на разные предприятия на длительный срок и работа у одного нанимателя не является постоянной, при определении места работы работника необходимо оценить фактические обстоятельства работы.

Если работник нанят на разные предприятия, но они расположены в одном районе, в качестве места работы следует указать фактический район, где выполняется работа, аналогично ситуации, описанной выше. Такой работник не может считаться командированным в данный регион, и ему нельзя выплачивать не облагаемые налогом суточные. Однако если работник командирован в разные регионы, в договоре с ним должен быть указан регион, с которым работа связана наиболее тесно.

Пример 2 Долгосрочная аренда для различных предприятий в одном районе

Эстонское предприятие по подбору персонала арендует своего работника на долгосрочной основе для нескольких предприятий в Хельсинки. В трудовом договоре с работником в качестве места работы должен быть указан конкретный район (Хельсинки), и такой работник не может считаться командированным из Эстонии в Хельсинки, и ему нельзя выплачивать не облагаемые налогом суточные за пребывание в Хельсинки.

Пример 3 Аренда на более короткие сроки для предприятий в разных районах

Эстонское предприятие, занимающееся арендой рабочей силы, арендует своих работников на более короткие сроки на предприятия, находящиеся в разных регионах, например, 2 месяца в Эстонии, 1 месяц в Финляндии и 1 месяц в Швеции. В зависимости от обстоятельств, пребывание работника в Финляндии и Швеции может рассматриваться как командировка, за которую ему могут быть выплачены не облагаемые налогом суточные. В Эстонии выплата не облагаемых налогом суточных возможна, если место работы работника по договору аренды находится более чем за 50 км от его обычного места работы. Если обычным местом работы арендованного работника является Эстония, то командировка в Эстонию не считается командировкой и не облагаемые налогом суточные не выплачиваются.

При оценке обоснованности направления работников в командировку и выплаты не облагаемых налогом суточных Налогово-таможенный департамент исходит из фактического места работы и статьи 84 Закона о налогообложении. Согласно этому положению, если из содержания сделки или действия явствует, что они совершены с целью уклонения от уплаты налогов, то при налогообложении применяются условия такой сделки или действия, соответствующие

фактической экономической сущности сделки. (Решение Таллинского окружного суда № 3-06-2092.)

Если работник передвигается на автомобиле или другом транспортном средстве, которое не считается общественным, в Налогово-таможенный департамент необходимо также представить доказательство того, что он выехал до 21.00 или прибыл после 3.00.

Последнее обновление 08.01.2025

Работа за рубежом

РАБОТА ЗА РУБЕЖОМ

Подоходным налогом не облагаются:

- ✓ возмещение расходов, связанных со служебной, рабочей или должностной командировкой, выплачиваемое работодателем или вместо него третьим лицом чиновнику, работнику или члену органа управления или контроля юридического лица, а также суточные зарубежной командировки и плата за зарубежную командировку,
- ✓ компенсация указанных расходов, выплачиваемая за члена семьи служащего, а также
- ✓ возмещение затрат на переезд, связанных с назначением на должность, находящуюся в другой местности

вышеуказанные выплаты, производимые работодателем или третьими лицами в пределах норм, установленных в месте выполнения работ, если оно находится в иностранном государстве (Закон о подоходном налоге пункт 1^1 части 3 статьи 13).

Таким образом, если место выполнения работы находится за рубежом, и работник отправляется оттуда в зарубежную командировку, то при налогообложении возмещения командировочных расходов следует исходить из предельных ставок, действующих в государстве осуществления работы.

СПРАВКА ФОРМА *A1*

Если работник работает за границей в течение короткого периода (до 2 лет), работодатель должен подать заявление на получение справки *A1* в Департамент социального страхования (более подробная информация на сайте **Департамента социального страхования**). Это подтверждает властям государства, где человек временно работает, что за него уплачиваются все платежи по социальному страхованию в своем государстве, и где ему гарантированы все социальные права и льготы.

На основании формы *A1* суточные за командировку не выплачиваются автоматически без налогообложения, так как она не является командировкой по смыслу Закона о трудовом договоре. Это будет командировкой, если работник отправится за рубеж для выполнения для своего работодателя той же работы, которую он выполняет в Эстонии, продолжая при этом подчиняться руководству и контролю со стороны работодателя.

Пример

Эстонское предприятие заключило с работником срочный трудовой договор, согласно которому местом работы работника является Финляндия. Предприятие подало заявление на получение для работника справки *A1*. В этом случае работник не находится в командировке, а работает за границей, и предприятие не может выплачивать работнику не облагаемые налогом суточные.

Последнее обновление 08.01.2025

Расходы на командировку

РАСХОДЫ НА ПРОЖИВАНИЕ

Расходы на проживание во время рабочей или служебной командировки не облагаются налогом.

ТРАНСПОРТНЫЕ РАСХОДЫ

Транспортные расходы, понесенные в связи с командировкой, не облагаются налогом, независимо от суммы расходов.

Если работник отправляется в командировку на личном автомобиле, расходы, связанные с поездкой, расходы, непосредственно связанные с использованием автомобиля во время

поездки, и дополнительно понесенные расходы, за исключением расходов на ремонт и техническое обслуживание, возмещаются на основании расходных документов (часть 4 статья 2 Постановления о служебных командировках).

В случае использования личного автомобиля в служебной командировке максимальная не облагаемая налогом компенсация за использование личного автомобиля согласно постановлению о служебных командировках не распространяется на максимальную не облагаемую налогом компенсацию в размере 550 евро. При выплате компенсации за пользование личным автомобилем без расходных документов применяется максимальный не облагаемый налогом лимит, установленный постановлением о легковых автомобилях. Не облагаемый налогом размер компенсации, выплачиваемой отдельному работнику, составляет до 0,50 евро за километр, но не более 550 евро в календарный месяц для каждого работодателя, выплачивающего компенсацию.

Таким образом, работодатель может выбрать, возмещать ли использование личного автомобиля работника в командировке на основании постановления о командировках (т.е. на основании документов о расходах без максимального безналогового лимита) или на основании постановления о легковых автомобилях (т.е. на основании максимальной безналоговой суммы в 550 евро в месяц при наличии учёта).

ИНЫЕ РАСХОДЫ

Работник имеет право требовать от работодателя возмещения расходов на проезд и проживание и других **разумных расходов**, понесенных при выполнении задания. Они могут включать, например, покупку проездных билетов, страхование путешествий, визы, использование арендованного автомобиля за границей, парковку, такси, перевозку багажа, разницу в курсах валют или аналогичные расходы. Эти расходы возмещаются работнику на основании документа, подтверждающего расходы (статья 2 Постановления о служебных командировках).

Расходы, понесенные работником независимо от того, находился он в командировке или нет, не могут считаться обоснованными расходами, связанными с работой.

ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ ПРИ ЗАРУБЕЖНОЙ КОМАНДИРОВКЕ

Расходы, понесенные в иностранной валюте, возмещаются работнику в деньгах, обращающихся в Эстонии, на основании ежедневного обменного курса Европейского центрального банка, указанного в расходном документе, или на рабочий день, следующий за днем командировки, или на основании расходов, фактически понесенных командированным лицом (часть 5 статья 2 Постановления о служебных командировках).

Следовательно, у работодателя есть выбор, возмещать ли командированному работнику расходы, понесённые в иностранной валюте

- по ежедневному обменному курсу Европейского центрального банка на дату, указанную в документе о расходах, или

- по ежедневному обменному курсу Европейского центрального банка на рабочий день, следующий за днем начала командировки, или

- на основании расходов, фактически понесенных командированным лицом (на основании банковской выписки или документа об обмене валюты).

Например, если работник использовал для оплаты кредитную карточку, работодатель для определения фактических расходов может использовать выписку с кредитной карточки работника и возместить расходы, указанные в выписке в евро, без необходимости конвертировать расходы в иностранной валюте по обменному курсу.

Последнее обновление 08.01.2025

Совмещение командировки и отпуска

Если работник совмещает командировку за границу с отпуском в одном и том же иностранном государстве, то расходы, понесенные работником, рассчитываются и облагаются налогом следующим образом.

- Если по соглашению сторон работник отправляется в место командирования до начала командировки или возвращается назад после окончания командировки, дни отпуска исключаются из расчета суточных и расходов на проживание, но возмещение расходов на проезд является расходами работодателя, так как даже без отпуска работодатель должен был бы отправить работника в командировку и вернуть его из командировки за свой счет.

- Если проезд работника к месту командирования и обратно во время отпуска не увеличивает командировочные расходы работодателя, то специальной льготы не возникает. Если расходы на проезд все же увеличиваются, работодатель имеет право на не облагаемое налогом возмещение расходов на проезд в пределах суммы расходов на проезд на дату командировки. Часть возросших командировочных расходов (разница между командировочными расходами на дату командировки и дату, выбранную работником в

- личных интересах) оплачивается самим работником или, в случае возмещения работодателем, облагается налогом как специальная льгота.

- Если поездка в отпуск без служебной цели оформляется как командировка, все расходы, возмещаемые работнику, облагаются налогом как специальная льгота.

- Если для командировки приобретаются проездные билеты по более выгодной цене, так что выходные включены, то, как правило, командировка оформляется в соответствии с датами проездного билета. В то же время нельзя исключать ситуации, когда командировка оформлена с понедельника, а билет на поездку куплен непосредственно на предшествующие выходные, или командировка заканчивается в пятницу, а билет на поездку куплен на воскресенье. Поскольку речь идет в первую очередь об экономии средств работодателя (за выходные не выплачиваются суточные и не возмещается проживание), а не о предоставлении работнику специальной льготы, то можно считать проездные билеты, даты которых являются затратами, связанными с командировкой непосредственно в преддверии командировки или в последующие нерабочие праздничные дни, и специальной льготы не возникает.

Последнее обновление 08.01.2025

Оплаченная третьим лицом командировка

Распространенным принципом регулирования суточных, выплачиваемых третьим лицом, содержащимся в Законе о подоходном налоге и постановлении о командировке, является возможность лица в своих интересах выплачивать физическому лицу суточные за зарубежную командировку даже в ситуациях, когда это физическое лицо не является его работником.

Несмотря на такую возможность, выплате суточных третьим лицом физическому лицу должно предшествовать командирование этого физического лица его работодателем. Согласно Закону о трудовом договоре, командировать работника может только его работодатель, а не третье лицо. Третьим лицом в значении специального регулирования, как правило, является лицо или учреждение, принимающее командированного (работника или чиновника), которое не является работодателем командированного.

Если третье лицо желает использовать навыки работника предприятия в своих интересах, а

работодатель и третье лицо достигают соглашения, согласно которому работодатель согласен отправить своего работника в командировку к третьему лицу или в интересах третьего лица, то командировка должна быть оформлена работодателем.

Статья 5 постановления о командировках гласит, что в случае, если суточные в командировке за границу выплачиваются работнику третьим лицом, работодатель обязан выплатить в качестве суточных как минимум разницу между минимальным размером, установленным статьей 3 постановления о командировке (то есть 40 евро), и суммой, выплачиваемой третьим лицом. Работник обязан представить работодателю подтверждение от третьего лица о выплате суточных или сам подтвердить их получение.

Согласно части 1 статьи 8 постановления о командировках к суточным или суммам суточных применяются установленные пунктом 3 части 1 статьи 7 постановления о командировках предельные суммы (то есть 75 евро за первые 15 дней командировки за границу, но не более 15 дней в календарном месяце и 40 евро за каждый последующий день) в случае, если суточные выплачиваются только третьим лицом или, помимо работодателя, также третьим лицом с учетом суточных, выплачиваемых первым работодателем. Таким образом, такое регулирование гарантирует, что сотруднику, отправленному в командировку в интересах третьего лица, за командировку выплачивается суточное пособие в размере не менее 40 евро в день, а облагаются налогом суточные в сумме, превышающей 75 евро за первые 15 дней командировки, но не более 15 дней в календарном месяце и 40 евро за каждый последующий день. При этом первыми учитываются суточные, выплачиваемые работодателем.

Как правило третье лицо, заинтересованное в навыках работника, само выплачивает работнику суточные, а также несет расходы на проживание и прочие расходы, связанные с командировкой (проездные билеты, другие разумные расходы, связанные с командировкой), но возможно, что такие расходы будут понесены и суточные будут выплачены совместно с работодателем. Таким образом, могут возникать ситуации, когда суточные или расходы на проживание оплачивает:

- ✓ работодатель
- ✓ работодатель и третье лицо
- ✓ только третье лицо.

Если расходы на проживание и расходы, связанные с командировкой, несет или суточные платит только работодатель, то он обязан соблюдать предельные нормы и облагать налогом суммы, превышающие установленные нормы.

Пример 1
Если работодатель отправляет работника в командировку за рубеж и выплачивает ему суточные

в размере 48 евро в день, то сумма, превышающая предельную величину, подлежит налогообложению работодателем в виде дохода от заработной платы в размере 48 - 40 = 8 евро (предельная сумма суточных за командировку в размере 75 евро за командировку в месяц израсходована).

Пример 2
Если работодатель и третье лицо договариваются о перечислении расходов таким образом, что работодатель выплачивает работнику суточные в размере 45 евро, а третье лицо компенсирует работодателю часть, превышающую предельную сумму (5 евро), то сумма, превышающая предельную сумму налогообложения, все же должна быть декларирована работодателем в качестве дохода от заработной платы (предельная сумма суточных за командировку в размере 75 евро за командировку в месяц израсходована).

Пример 3
Если третье лицо само выплачивает работнику суточные в сумме, превышающей предельную сумму (например, 44,74 евро), то сумма, превышающая предельную сумму, подлежит налогообложению как выплата физическому лицу (тип выплаты 51 приложения 1 к *TSD*). Третье лицо не должно облагать сумму, превышающую предельную, налогом в виде дохода от заработной платы, поскольку между физическим лицом и третьим лицом отсутствуют трудовые отношения.

Последнее обновление 08.01.2025

Служебная командировка

Служебная командировка – это направление чиновника по распоряжению лица, имеющего право назначения на должность, или уполномоченного им лица для выполнения служебных обязанностей в течение определенного периода времени за пределы местонахождения постоянной должности или на обучение за пределы местонахождения постоянной должности (пункт 1 части 3 статьи 13 Закона о подоходном налоге и статья 44 Закона о публичной службе).

Порядок оформления командировки и не облагаемые налогом ставки командировочных расходов установлены постановлением Правительства Республики № 112 от 19.12.2012 "Условия и порядок направления чиновника в командировку, возмещения командировочных расходов, выплата и ставка суточных".

Согласно статье 5 Закона о публичной службе, публичная служба это – публично-правовые служебные и доверительные отношения государства или единицы местного самоуправления с чиновником для выполнения функций учреждения, являющегося осуществлением публичной власти; а также частноправовые трудовые отношения государства или единицы местного самоуправления с лицом для выполнения функций учреждения, являющегося только работой, поддерживающей осуществление публичной власти.

Закон о публичной службе также распространяется (если иное не предусмотрено Конституцией или другими законами) на лиц, перечисленных в части 3 статьи 2 данного закона (судьи, государственный контролёр и т.д.), и поэтому эти лица также могут быть командированы (статья 44 Закона о публичной службе).

Налогом не облагаются расходы, понесенные дипломатическим представительством Эстонской Республики в связи с участием дипломата в дипломатическом приеме, встрече или другом мероприятии, организованном в целях международных отношений.

Решение о направлении чиновника в служебную командировку принимается на основании установленного порядка. В решении о направлении в командировку должны быть указаны пункт назначения командировки, организация, в которую направляется командируемый, продолжительность командировки, цель, а также ставка возмещения командировочных расходов и суточных.

В случае служебной командировки, как и в случае рабочей командировки, для покрытия командировочных расходов в предполагаемом размере командировочных расходов командируемый чиновник может от направляющего в командировку учреждения требовать аванс. В случае командировки используется понятие "возможные расходы, связанные с командировкой", однако характер суммы, выплачиваемой учреждением, направляющим в командировку, независимо от использования различных понятий, остается неизменным. Если для покрытия командировочных расходов чиновник уведомил учреждение о необходимости получения аванса и аванс не предоставлен, то чиновник может отказаться от командировки.

Командирование и возмещение расходов на командировки должны быть оформлены в соответствии с требованиями, установленными законодательством, регулирующим управление, учет и отчетность государственного учреждения, как это предусмотрено в статье 3 постановления о служебных командировках.

Согласно части 3 статьи 3 постановления о служебной командировке учреждение возмещает чиновнику документально подтвержденные расходы на проезд, проживание и другие расходы, связанные с выполнением командировочного задания, а также выплачивает суточные за время пребывания в командировке.

В отличие от рабочей командировки, условия возмещения **расходов на проезд** в служебной

командировке регулируются более точно. Расходы на проезд к месту командировки и обратно к месту постоянной службы возмещаются на основании проездного билета или иного документа, подтверждающего расходы. В качестве расходов на проезд также рассматриваются расходы на предоплату проездного билета, аэропортовые сборы и таксы. В случае командировки такие расходы включены в определение прочих разумных расходов. Прочие расходы, связанные со служебной командировкой, возмещаются на основании документа, подтверждающего расходы, в соответствии с внутренним порядком учреждения.

Согласно пункту 1 части 3 статьи 13 Закона о подоходном налоге и статьи 4 постановления о служебных командировках, минимальный размер суточных, выплачиваемых чиновнику в зарубежной командировке, составляет 40 евро в день, а максимальный – 75 евро за первые 15 дней командировки, но не более 15 дней в календарном месяце, и 40 евро за каждый последующий день. Часть суточных, превышающая не облагаемый налогом предел, облагается налогом как доход от заработной платы. Как и в случае рабочей командировки, размер суточных может быть уменьшен на 70 процентов, если во время пребывания в командировке командированному предоставляется бесплатное питание. В случае предоставления питания во время командировки суточные могут быть уменьшены на сумму до 12 евро (40 x 70% = 28, 40 - 28 = 12).

Согласно пунктам 1^{2}-1^{5} части 3 статьи 13 Закона о подоходном налоге **в порядке исключения от обложения подоходным налогом освобождаются:**

- ✓ суточные, выплачиваемые экспертам, участвующим в миссиях, на основании Закона об участии в международных гражданских миссиях, которые не превышают верхнего предела ставки суточных, согласованных для гражданских миссий Советом Европейского союза, а также компенсация расходов на проезд, размещение и иных расходов;

- ✓ суточные, выплачиваемые участвующему в международной военной операции на основании Закона о службе в Силах обороны военнослужащему действительной службы, которые не превышают четырехкратного не облагаемого налогом предела суточных при зарубежной командировке, установленного в пункте 1 настоящей части;

- ✓ суточные, выплачиваемые экспертам, участвующим в финансируемых Европейским союзом твиннинг-проектах или проектах технической помощи и обмена информацией, которые не превышают верхнего предела суточных, установленного Европейской комиссией;

- ✓ суточные, выплачиваемые чиновнику или работнику, выполняющему задания государственного эксперта в институции или учреждении Европейского союза, которые не превышают верхнего предела суточных, установленных в этой институции или учреждении, а также компенсация расходов на проезд, размещение и иных расходов.

При отправке в служебную командировку в интересах третьего лица, выплаты суточных несколькими работодателями, а также в случае приезда из одной зарубежной командировки и отъезда в другую зарубежную командировку, положения о выплате суточных и о времени отъезда и приезда транспортного средства, по которому рассчитываются суточные, аналогичны положениям, применяемым к рабочим командировкам.

Возмещение расходов, понесенных чиновником на проезд в командировку и на использование личного автомобиля в командировке, производится на основании документов, подтверждающих расходы. Организация, отправляющая чиновника в командировку, имеет право выбора между двумя вариантами возмещения расходов:

- либо возместить командировочные расходы чиновнику на основании документов о расходах; либо
- при ведении учёта поездок выплачивать чиновнику не более 0,50 евро за километр, но не более 550 евро в календарный месяц.

К не облагаемым налогом расходам и иным расходам во время нахождения в командировке не относятся расходы на ремонт и техническое обслуживание личного автомобиля.

В случае выплаты зарубежных командировочных чиновнику суточные не выплачиваются, поскольку чиновнику, командированному за рубеж в долгосрочную зарубежную командировку продолжительностью более шести месяцев, выплачиваются зарубежные командировочные (постановление Правительства Республики от 19.12.2012 № 115 "О порядке направления чиновника в долгосрочные зарубежные командировки, исходных суммах командировочных, а также порядке исчисления и выплаты командировочных, условиях и порядке возмещения командировочных расходов, перечне возмещаемых расходов на лечение, порядке увеличения и выплаты командировочных за сопровождаемого члена семьи, а также условиях и порядке выплаты супружеского вознаграждения").

Последнее обновление 08.01.2025

Должностная командировка

К командировкам члена органа управления или контроля юридического лица также применяются пункт 1 части 3 статьи 13 Закона о подоходном налоге и постановление о

командировках.

Членами органа управления и контроля юридического лица, которые могут быть откомандированы для выполнения обязанностей, связанных с выполнением должностных обязанностей, являются правление, совет, участник полного или коммандитного товарищества, уполномоченный представлять товарищество, прокурист, учредитель (до регистрации юридического лица в регистре), ликвидатор, управляющий имуществом банкрота, аудитор, ревизор или ревизионная комиссия (часть 2 статьи 9 Закона о подоходном налоге).

Список лиц, которые могут быть членами органа управления и контроля, не является исчерпывающим. Органами управления считаются также заведующий филиалом иностранного коммерческого товарищества, и исполнительный руководитель постоянного места деятельности нерезидента. В случае члена органов управления и контроля юридического лица местом работы является место, где он обычно исполняет свои обязанности. Командировка члена органа управления или надзора считается командировкой юридического лица, членом органа управления или контроля которого он является.

Хотя на члена органа управления или надзора распространяются положения постановления о командировках, между командировками членов органа управления или надзора и командировками работников существуют различия в части командировки и возмещения понесенных расходов. Основное отличие заключается в том, что откомандирование члена органа управления или контроля и возмещение расходов, понесенных в связи с исполнением им своих обязанностей, не подпадает под действие Закона о трудовом договоре. Таким образом, в случае откомандирования члена органа управления или контроля юридическое лицо не обязано выплачивать командированному суточные.

Однако если юридическое лицо решит выплатить члену органа управления или контроля в случае командировки суточные, то согласно пункту 3 части 1 статьи 13 Закона о подоходном налоге и пункту 3 части 1 статьи 7 постановления о командировках суточные в размере 75 евро за первые 15 дней командировки, но не более 15 дней в календарном месяце, и 40 евро за каждый последующий день, не подлежат налогообложению.

Возможность возмещения расходов, понесенных при выполнении других задач, связанных с командировкой, предусмотрена в части 2 статьи 628 Обязательственно-правового закона. Согласно этому положению, даже если с членом органа управления или надзора не заключен договор поручения, доверитель обязан возместить поверенному разумные расходы, которые тот понес при выполнении поручения и которые он мог счесть необходимыми в данных обстоятельствах, если только эти расходы не должны быть покрыты вознаграждением поверенного.

Так, в пункте 1 части 3 статьи 13 Закона о подоходном налоге и постановлении о командировках предусмотрен не облагаемый налогом лимит суточных при командировании члена органа

управления или контроля (аналогично командированию работника), однако возмещение суточных, расходов на проживание и других расходов является предметом соглашения между юридическим лицом и откомандированным лицом.

Если юридическое лицо выплачивает суточные, возмещает расходы на проживание или компенсирует расходы, связанные с выполнением должностных обязанностей, члену правления или контроля, независимо от того, что командированное лицо получало вознаграждение как член правления или контроля, применяются ограничения, установленные в пункте 1 части 3 статьи 13 Закона о подоходном налоге и в постановлении о командировках. Любые расходы, которые юридическое лицо решит оплатить командированному в связи с командировкой, возмещаются на основании документа, подтверждающего эти расходы.

К использованию личного автомобиля в должностных командировках, совмещению отпуска с командировкой, порядку проезда из одной загранкомандировки в другую загранкомандировку, выплате суточных и командированию третьего лица применяются те же принципы, что и при рабочей командировке.

Последнее обновление 08.01.2025

Командировка спортсмена

При налогообложении компенсаций за проезд и проживание, а также суточных, выплачиваемых лицам, указанным в статье 7 Закона о спорте, в связи с зарубежной спортивной командировкой, также применяются положения постановления о командировках.

Спортивная организация имеет право направлять спортсменов, являющихся ее членами или членами спортивной организации, являющейся ее членом, а также тренеров, судей, спортивных врачей и других связанных с организацией спортивной деятельности лиц для выполнения уставных целей в командировки за пределы постоянного места деятельности командированных (статья 7 Закона о спорте).

Хотя в случае командирования лиц, упомянутых в статье 7 Закона о спорте, постановление о командировках применяется к налогообложению пособий на проезд и проживание и суточных, однако суточные, выплаченные сверх установленного лимита, не облагаются налогом как доход от заработной платы, так как спортивная организация обычно не имеет трудового договора с командированным лицом.

Суммы, выплаченные сверх установленного предела, декларируются в приложении 1 *TSD* с видом выплаты 51.

Последнее обновление 08.01.2025

Командировка творческой личности

Постановление о командировках также применяется к налогообложению расходов на проезд и проживание и суточных, выплачиваемых творческим работникам, упомянутым в Законе о творческих личностях и творческих союзах, в связи с их творческой деятельностью.

Творческая личность – это автор или исполнитель, осуществляющий деятельность в области изобразительного или прикладного искусства, сценографии, аудиовизуального искусства, сценического искусства, литературы, музыки или архитектуры. Творческая личность принадлежит к одному или нескольким творческим союзам, которые поддерживают и продвигают соответствующую творческую область и поддерживают творческую деятельность своих членов – творческих личностей (в значении Закона о творческих личностях и творческих союзах и Закона об авторском праве).

Согласно статье 3 **свободная творческая личность** – это творческая личность, осуществляющая деятельность в творческих сферах, указанных в части 1 статьи 2 Закона о творческих личностях и творческих союзах, которая не состоит на публичной службе и не работает на основании трудового договора или иного подобного обязательственно-правового договора. Свободная творческая личность регистрируется в Коммерческом регистре. По сути, свободная творческая личность является предпринимателем – физическим лицом. Творческая личность свободной профессии, не получающая доход от творческой деятельности, вправе получать через творческий союз дотацию на творчество творческой личности свободной профессии.

Максимальные не облагаемые налогом ставки, установленные в постановлении о командировках, распространяются только на **творческие личности**. Свободные творческие личности таким образом не могут быть направлены в командировку, и максимальные не облагаемые налогом ставки, установленные в постановлении о командировках, не могут быть использованы.

Порядок получения и подачи ходатайства на дотацию на творчество изложен в статье 16 Закона о творческих личностях и творческих союзах. Согласно части 2 статьи 1 Постановления о командировках № 110, указанное постановление распространяется на расходы на проезд и

проживание и суточные на зарубежные поездки, выплачиваемые творческой личности в связи с ее/его творческой деятельностью, которые не подлежат налогообложению согласно пункту 10 части 3 статьи 19 Закона о подоходном налоге. Однако это не распространяется на свободную творческую личность, получающую дотацию на творчество.

Хотя Постановление о командировках применяется к налогообложению пособий на проезд и проживание и суточных в случае командирования творческой личности, суточные, выплачиваемые сверх установленной нормы, не облагаются налогом как доход от заработной платы, поскольку организация обычно не имеет трудового договора с командированным.

Суммы, выплаченные сверх установленного предела, декларируются в приложении 1 *TSD* с видом выплаты 51.

Последнее обновление 08.01.2025

Рабочие командировки - ЧАВО

1. Если работодатель решит выплатить суточные при внутригосударственной командировке — подлежит ли выплата налогообложению?
В случае внутригосударственной командировки невозможно выплачивать работнику не облагаемые налогом суточные. Если работодатель решит выплатить суточные при внутригосударственной командировке, то выплата подлежит налогообложению и декларированию как часть зарплаты. Если вышеназванную выплату производит третье лицо, то здесь выплата облагается налогом как прочий доход и удерживается подоходный налог.

2. Как выплачивать суточные если работник прибывает из командировки и отправляется в следующую командировку в один и тот же день?
Командированному не облагаемые налогом суточные можно выплатить в размере, предусмотренном ставкой при зарубежной командировке. День прибытия из зарубежной командировки и в этот же день отбытие в другую зарубежную командировку оплачивается в размере ставки одних суток.

3. Какую сумму суточных при зарубежной командировке можно уменьшать до 70% согласно постановлению № 110 части 4 статьи 4?
Суточные могут быть уменьшены до 70%, если во время пребывания в командировке командированному обеспечивается бесплатное питание. Однако размер суточных, выплачиваемых работодателем, не может быть меньше 40 евро. Например, если работодатель

установил размер суточных на уровне минимального требования в 40 евро, а работнику предоставляется бесплатное питание в период командировки, работодатель может уменьшить размер суточных на 70%, то есть выплачивать работнику 12 евро (40 x 70% = 28; 40 – 28 = 12) в качестве суточных.

4. Если место работы находится за пределами Эстонии и работник направляется в командировку, то как выплачиваются суточные — согласно ставке государства, где находится место работы или же — согласно ставке Эстонии?
Согласно пункту 1^1 части 3 статьи 13 Закона о подоходном налоге командировочные расходы выплачиваются согласно ставкам зарубежного государства, где находится место выполнения работы. Если на работника распространяется часть 4 статьи 13 Закона о подоходном налоге, то выплаты связанные с командировкой, налогообложению не подлежат.

5. Место работы работника работодателя Эстонии находится за рубежом. Он является резидентом данного государства и там же платит все свои налоги (например, член правления Эстонской коммерческой организации). Эстонский работодатель командирует этого работника в Эстонию. Согласно пункту 1^1 части 3 статьи 13 Закона о подоходном налоге выплаты, связанные с командировкой, возмещаются согласно ставкам, действующим по месту выполнения работы, если место работы находится за рубежом. Является ли для работодателя Эстонии обязанностью, или же это рассматривается как возможность произвести возмещение согласно ставкам, действующим по месту выполнения работы, или же работодатель Эстонии может применить ставки, установленные Постановлением Правительства Республики согласно пункту 1 части 3 статьи 13 Закона о подоходном налоге?
В части 3 статьи 13 Закона о подоходном налоге перечислены не облагаемые подоходным налогом выплаты. В пункте 1^1этой же части указано, что если место выполнения работы находится за рубежом, то не подлежат налогообложению выплаты по ставкам, действующим по месту выполнения работы, если место выполнения работы находится в зарубежном государстве. Это значит, что статья 13 Закона о подоходном налоге не дает возможности работодателю выбирать желаемые для него ставки. Применение при командировке ставок, установленных по месту выполнения работы, обусловлено тем, чтобы выплаты работнику расходов по командировке в зарубежном государстве были бы возмещены на тех же основаниях, как и другим работникам этого же государства.

6. Какие документы следует оформить, чтобы суточные могло платить третье лицо?
Работодатель должен оформить своему работнику командировку и подтвердить третьему лицу возмещаемую им работнику сумму суточных при зарубежной командировке, тогда на этом основании третье лицо решает следует ли удерживать подоходный налог с выплаченных им суточных при зарубежной командировке, или оно может произвести не облагаемое налогом возмещение.

7. Можно ли затраты на питание в зарубежном государстве отнести в расходы или это будет специальная льгота или войдут в суточные?
Работодатель может при зарубежной командировке уменьшить ставку суточных до 70% если во

время пребывания в командировке командированному обеспечивалось бесплатное питание.

При зарубежной командировке суточные выдаются в том числе и на питание. Если же работодатель дополнительно к суточным покрывает расходы на питание, то это специальная льгота и работодатель должен с этого уплатить подоходный и социальный налоги.

8. Являются ли расходы на питание, возмещаемые работодателем на основании расходных документов во время внутригосударственной командировки, обоснованными расходами, понесенными в ходе выполнения рабочего задания, по смыслу части 1 статьи 2 Постановления Правительства Республики № 110 от 25 июня 2009 года?
С 1.07.2009 при внутригосударственной командировке не предусмотрена не облагаемая налогом выплата суточных. Также работодатель не может произвести не облагаемое налогом возмещение расходов на питание работнику. В случае возмещения работодателем вышеназванных расходов будет иметь место специальная льгота согласно статье 48 Закона о подоходном налоге, и выплата облагается подоходным и социальным налогом. Отсюда расходы работника на питание в командировке в значении постановления не относятся к целесообразным расходам, связанным с выполнением задания в командировке.

9. Считается ли специальной льготой завтрак в гостинице, завтрак и ужин на корабле или это является прочим расходом, связанным с командировкой?
Питание в гостинице, на самолете и на корабле стало традицией. Завтрак в гостинице обычно включен в стоимость проживания, стоимость завтрака отдельно не показана, поэтому вся сумма расхода подлежит возмещению как за проживание. Некоторые гостиницы показывают на счетах суммы за проживание и за завтраки отдельно, но в тоже время невозможно купить проживание без завтрака, т. е. плата за проживание не зависит от того, берется проживание с завтраком или без. В этом случае завтрак включается в сумму расхода за проживание и в пределах ставки не облагается специальной льготой. Оформление счета таким образом обусловлено в основном тем, что в данном государстве установлены различные ставки по налогу с оборота — на проживание и — на питание, поэтому отправитель счета обязан на счете выделять эти суммы отдельно.

Аналогично завтракам в гостинице не облагается налогом питание в самолете, на корабле, если стоимость питания включена в стоимость билета, независимо от того заказано питание или нет.

Если питание было заказано дополнительно, куплено на борту самолета, то его возмещение работодателем считается специальной льготой. Если дополнительные расходы на питание возмещаются, то на их сумму можно уменьшить сумму суточных соответственно дням пребывания в зарубежной командировке, если сумма возмещаемого расхода на питание и выплачиваемая сумма суточных вместе не превышают не облагаемой налогом суточной ставки при зарубежной командировке. С точки зрения налогообложения не имеет значения, если вместо выплаты суточных при зарубежной командировке возмещаются документально подтвержденные расходы на питание, важно учитывать предел не облагаемой налогом ставки. Согласно части 2 статьи 40 Трудового договора, работник имеет право на получение суточных

во время заграничной командировки.

10. Если работник, находясь в командировке, несет расходы на питание делового партнера будет ли это расход по приему или прочий расход, связанный с командировкой?
Это расходы на прием, независимо от того, понесены ли они в Эстонии или за ее пределами, и облагаются налогом согласно статье 49 Закона о подоходном налоге.

К прочим расходам, связанным с выполнением задания в командировке, относятся перевоз багажа, услуги связи и тому подобное согласно части 2 статьи 2 Постановления Правительства Республики № 110.

11. Какие расходы при зарубежной командировке можно возмещать как прочие расходы , связанные с командировкой и как определить сумму, подлежащую налогообложению?
Прочими целесообразными расходами, понесенными в связи с деловой поездкой, считаются все расходы, необходимые для осуществления поездки, такие как страхование поездки, оформление визы, расходы по обмену валюты, перевозка багажа или аналогичные расходы. Расходы возмещаются на основании расходного документа.

12. Работодатель оформляет туристическую страховку на время командировки в зарубежное государство. Страхуется работник, но возмещение получает работодатель. Затем работодатель выплачивает работнику полученное возмещение по страховке. Возникает ли у работодателя налоговая обязанность и если возникает, будет ли иметь место специальная льгота или это будет доход работника?
Прочим целесообразным расходом, понесенным в связи с деловой поездкой, считается расход по страхованию туристической поездки.

Заключать страховку на туристическую поездку может как сам работник, так и работодатель. Если заключает работодатель, то в заявлении на возмещение он указывает кто является получателем возмещения при возникновении страхового случая.

Если на заявлении он указывает получателем возмещения работника, то страховая компания напрямую выплачивает возмещение работнику и для работодателя не возникает дополнительной налоговой обязанности.

Если работодатель в заявлении указывает получателем себя, то возмещение получает работодатель. Так как страховой случай произошел с работником, значит фактически ущерб нанесен работнику и возмещение выплачивается для погашения ущерба, нанесенного работнику, т.е. считается, что возмещение выплачивается работнику. В данном случае работодатель является просто посредником при выплате и здесь не возникает налоговой обязанности ни для работодателя, ни для работника.

13. Работник, будучи в командировке, использует для поездок арендованную машину.

Подлежит ли налогообложению использование арендованной машины?
Все прочие расходы, понесенные в связи с командировкой, возмещаются в полном объеме на основании расходного документа, независимо от того, является ли командировка внутригосударственной или зарубежной.

Важно, чтобы деловые и профессиональные задания были связаны с предпринимательством/основной деятельностью работодателя. Это означает, что возмещение прочих расходов должно основываться на их необходимости для выполнения командированным задач в каждом конкретном случае. Если для целей командировки необходимо было использовать арендованный автомобиль, все расходы, связанные с ним, подлежат возмещению.

14. Работник из Эстонии направляется в зарубежную командировку, и он использует такси для поездки в аэропорт. Будет ли это расход на проезд от места начала командировки до места назначения или это считается внутригородской поездкой?
В случае зарубежных командировок все документально подтвержденные расходы, связанные с поездкой, подлежат возмещению в полном объеме, причем при возмещении командировочных расходов в налогообложении не делается различия между поездкой от места отправления до места назначения и поездкой в пределах города. Главное, чтобы расходы были необходимы для выполнения работы.

15. Работник направляется в командировку. Для поездки в аэропорт Таллинна использует машину работодателя, которую оставляет на парковке аэропорта на время командировки. Считается ли плата за парковку как расход, связанный с командировкой?
Да, такие расходы являются командировочными расходами, на которые не существует лимита. Если применяется положение постановления о командировках и все расходы возмещаются на основании расходного документа, то не имеет значения, используется ли для командировки автомобиль работодателя или личный автомобиль.

При использовании личной автомашины для выполнения поездки по одному и тому же заданию не допускается двойного возмещения расходов, т. е. как командировочного расхода так и расхода на основании Постановления Правительства № 164 от 14.07.2006 «Условия и ставки выплаты возмещения расходов на использование личного легкового автомобиля для служебных, рабочих и должностных поездок». При возмещении расходов следует четко различать на основании какого постановления возмещаются расходы.

16. Работник, находясь в зарубежной командировке, производит платежи своей кредитной картой (например, оплачивает гостиницу). Относится ли расход разницы по курсам обмена валют к расходу, связанному с командировкой, и подлежит ли расход возмещению?
Работнику возмещается расход разницы по курсам обмена валют коммерческого банка и банка Эстонии на основании выписки банковского счета, где виден курс коммерческого банка. Такое возмещение считается прочим расходом, связанным с командировкой, и возмещается вместе с другими прочими расходами, произведенными в командировке.

17. Работнику оформлена командировка, но он ежедневно приезжает домой. Можно ли на основании ежедневных проездных билетов возместить расходы работнику?
В постановлении о возмещении расходов по командировке не предусмотрено возмещение таких проездных расходов, поэтому работнику можно возместить не облагаемый налогом расход на основании одного билета до места командировки и обратно.

18. Как возмещать проездные расходы на командировку, если даты поездки в командировку и обратно не совпадают с указанными в командировочном распоряжении датами начала и окончания командировки?
Командировочные расходы возмещаются на основании письменного распоряжения работодателя, где в том числе указаны место назначения и продолжительность командировки. Расходы по проезду в пункт назначения и обратно возмещаются командированному на основании представленного им подтверждающего документа или проездного билета. Обычно даты начала и окончания командировки совпадают с указанными на проездных билетах датами.

Если по соглашению сторон работник отправляется в место командирования до начала командировки или возвращается назад после окончания командировки, дни отпуска исключаются из расчета суточных и расходов на проживание, но возмещение расходов на проезд является расходами работодателя, так как даже без отпуска работодатель должен был бы отправить работника в командировку и вернуть его из командировки за свой счет. Если проезд работника к месту командирования и обратно во время отпуска не увеличивает командировочные расходы работодателя, то специальной льготы не возникает.

Если расходы на проезд все же увеличиваются, работодатель имеет право на не облагаемое налогом возмещение расходов на проезд в пределах суммы расходов на проезд на дату командировки.

Часть возросших командировочных расходов (разница между командировочными расходами на дату командировки и дату, выбранную работником в личных интересах) оплачивается самим работником или, в случае возмещения работодателем, облагается налогом как специальная льгота.

Если поездка в отпуск без служебной цели оформляется как командировка, все расходы, возмещаемые работнику, облагаются налогом как специальная льгота.

19. Командированный представляет билет на возмещение расхода по проезду, дата которого не совпадает с датами начала или окончания командировки. Есть ли право на возмещение?
Если по соглашению сторон работник отправляется в место командирования до начала командировки или возвращается назад после окончания командировки, дни отпуска исключаются из расчета суточных и расходов на проживание, но возмещение расходов на проезд является расходами работодателя, так как даже без отпуска работодатель должен был

бы отправить работника в командировку и вернуть его из командировки за свой счет. Если проезд работника к месту командирования и обратно во время отпуска не увеличивает командировочные расходы работодателя, то специальной льготы не возникает.

20. Работник не известил работодателя, что для поездки в командировку или из командировки он сам приобрел билеты, он приобщил к командировке свой отпуск, расходы на поездку которого он несет сам. Билет, приобретенный работодателем, остается неиспользованным. Возникает ли у работодателя налоговая обязанность в части неиспользованного билета?
В случае, если работник приобщает свой отпуск к командировке, то он должен об этом информировать работодателя, сообщить какой билет ему не нужен.

Если работник не известил работодателя, что он не использует билет для поездки в командировку или из командировки, и работодатель произвел расход по приобретению билетов, которые остаются не использованными, то получается, что работник нанес работодателю денежный убыток, и работодатель должен эту сумму взыскать с работника. Если работодатель не удержит с работника сумму нанесенного ущерба, то налогообложение следует произвести по принципу, описанному в пункте 22.

21. Местом работы работника эстонского предприятия является Финляндия и из Финляндии работник направляется в командировку. В этом случае исходят из правил и ставок, установленных для командировок в Финляндии. Одним из командировочных расходов, подлежащих компенсации, является расход по использованию личной автомашины (0,4 евро на км). Какая из ставок на использование личного автомобиля будет здесь применяться, Финляндии или Эстонии?
Если в Финляндии установлен порядок возмещения расхода в связи с использованием личной автомашины в командировке таким образом, то при налогообложении следует исходить из правил и ставок, действующих в Финляндии.

22. Работник не едет в зарубежную командировку, но работодатель уже произвел расход (на проездные билеты, проживание). Подлежат ли налогообложению неиспользованные проездные билеты, проживание?
Для направления работника в зарубежную командировку должно быть его согласие и работодатель оформляет распоряжение на зарубежную командировку письменно. Значит работник направляется в командировку с его согласия и командированный знает о расходах, производимых в этой связи работодателем (например, бронь, проездные билеты, проживание и т. п.) до начала командировки. В случае, если работник не может поехать в командировку, он должен при первой же возможности известить об этом работодателя. В основном работодатель имеет возможность получить обратно часть суммы предоплаты.

Причину, по которой работник не поехал в командировку, почему он так поступил, работодатель должен оценить сам. Исходя из причины, работодатель решает нанес ли работник ему денежный ущерб или нет и если нанес, то в каком размере. Работодатель имеет право затребовать от работника сумму нанесенного ему ущерба (расхода). Если работодатель решит

не взимать сумму нанесенного денежного ущерба, то будет иметь место спецльгота согласно пункту 9 части 4 статьи 48 Закона о подоходном налоге.

При применении пункта 9 части 4 статьи 48 Закона о подоходном налоге обращаем внимание на то, что вышеуказанное положение не является специальной льготой, если прогнозируемые разумные расходы на взыскание денежного требования превышают сумму требования. Поскольку определение прогнозируемых расходов в значительной степени является оценкой, рекомендуем, чтобы решение об отказе от взыскания расходов учитывало все затраты, связанные с взысканием расходов, т.е. решение об отказе от иска должно быть достаточно обоснованным и оформленным в письменном виде.

23. В каком случае работодатель имеет право оформить работнику командировку?
Что такое командировка и кого можно направить в командировку отрегулировано в Законе о трудовом договоре. Статья 20 названного закона определяет место выполнения работы, где предполагается, что место выполнения работы оговорено пределами границ структуры местного самоуправления. В части 1 статьи 21 вышеназванного закона сказано, что работодатель может направлять работника в командировку для выполнения рабочего задания за пределы места выполнения работы, которое предусмотрено трудовым договором.

Значит, работодатель может оформить командировку, если он направляет работника для выполнения рабочего задания вне места работы, обозначенного в трудовом договоре. Здесь у работодателя возникает обязанность по возмещению расходов, связанных с командировкой согласно статье 40 Закона о трудовом договоре.

Постановлением Правительства Республики № 110 от 25.06.2009 «Порядок и условия выплаты возмещений расходов в связи с рабочими командировками и минимальная ставка суточных при зарубежной командировке» установлены правила оформления командировки работодателем, порядок возмещения расходов и величина не облагаемых налогом ставок. Согласно части 3 статьи 1 данного постановления, постановление не распространяется на возмещение, выплачиваемое работнику за проезд от места жительства до места выполнения работы, предусмотренного трудовым договором.

24. В трудовом договоре работника местом выполнения работы обозначена Эстония. Место нахождения работодателя в Хаапсалу. Можно ли данному работнику оформить командировку в какой-либо другой город Эстонии?
Если в трудовом договоре оговорено, что местом работы является Эстония, то для этого работника нельзя оформить командировку. Также ему нельзя выплачивать не облагаемые налогом суточные или возмещать расходы, связанные с командировкой.
Согласно части 3 статьи 12 Закона о подоходном налоге работодатель может возместить расходы, связанные с работой, без уплаты налогов, на основании документа о расходах.

Если работа выполняется в Эстонии, то в случае заграничной командировки работник может

иметь право на не облагаемые налогом суточные при условии, что место командировки находится на расстоянии не менее 50 км от границы Эстонии.

25. Местом выполнения работником работы в трудовом договоре является Эстонская Республика. Исходя из содержания работы, работа ведется по всей Эстонии. Если на выполнение трудовой деятельности работодатель или работник делают дополнительные расходы, например, оплачивают расходы на проезд или проживание (в зависимости от характера работы), подлежат ли произведенные расходы налогообложению как специальная льгота?

Если работник производит расходы исходя из характера работы, и они непосредственно необходимы для выполнения его трудовых заданий, то согласно части 3 статьи 12 Закона о подоходном налоге возмещение документально подтвержденных расходов, произведенных в пользу другого лица, не считаются доходами физического лица. Возмещение указанных расходов также не рассматриваются как специальные льготы. Если же расходы производит работодатель, то это расходы, связанные с его предпринимательской деятельностью.

Расходы должны оцениваться в первую очередь исходя из потребностей работодателя в предпринимательской деятельности, а связь расходов с предпринимательской деятельностью должна быть доказана.

26. Можно ли отправить члена некоммерческого объединения в командировку и как происходит возмещение расходов?

Членов некоммерческого объединения нельзя отправить в командировку и выплачивать им не облагаемые налогом суточные. В случае так называемых суточных или выплат на питание, выплачиваемых членам некоммерческого объединения, согласно пункту 13 статьи 41 Закона о подоходном налоге подоходный налог с этой выплаты, как и с других выплат, подлежит удержанию.

Согласно части 3 статьи 12 Закона о подоходном налоге, выплата возмещения физическому лицу допускается, если расходы документально подтверждены, и эти суммы не считаются доходом физического лица, если расходы были произведены в пользу другого лица (например, некоммерческого объединения).

27. Можно ли отправлять в командировку работника другого коммерческого предприятия, как третье лицо?

Согласно части 1 статьи 21 Закона о трудовом договоре работодатель может отправить работника для выполнения трудовых заданий в командировку за пределы предусмотренного трудовым договором места выполнения работы. Согласно статье 1 постановления за №110 работодатель может командировать работника, члена органа управления или контроля юридического лица (члена правления и совета, прокуриста, учредителя, ликвидатора, аудитора, ревизора, члена ревизионной комиссии, руководителя филиала иностранной коммерческой организации и др.). Таким образом, отправить работника в командировку может только его работодатель. Если одна коммерческая организация желает командировать работника другой

коммерческой организации, то речь уже не идет о командировке.

В качестве исключения в постановлении предусмотрены расходы на проезд и проживание в связи с командировкой спортсменов и творческих работников, а также суточные заграничной командировки.

28. Является ли лицо, прибывшее на эстонское предприятие/организацию из другого государства, третьим лицом в соответствии с постановлением о командировке?
Нет. Третьим лицом на основании постановлений о возмещении расходов на рабочие и служебные командировки считается лицо, которое вместо работодателя несет расходы, связанные с командировкой его работника. В соответствии с порядком возмещения командировочных расходов и взаимным соглашением расходы, связанные с командировкой, частично или полностью возмещаются третьим лицом.

29. Часть 1 статьи 4 постановления Правительства Республики от 25.06.2009 за № 110 "Порядок выплаты возмещения расходов на служебные командировки; минимальные ставки, условия и порядок выплаты суточных при зарубежных командировках" (далее - постановление) устанавливает, что за время нахождения в пути и пребывания в месте командировки работнику выплачиваются суточные зарубежной командировки, если место командировки, находящееся за границей, находится на расстоянии не менее 50 километров от границы до населенного пункта, в котором расположено рабочее место.
Какое расстояние следует соблюдать между двумя населенными пунктами? Следует ли исходить из кратчайшего расстояния между двумя населенными пунктами или учитывать фактически пройденный путь?
Минимальное расстояние от места командировки до границы населенного пункта, в котором находится рабочее место, предусмотренное частью 1 статьи 4 постановления, установлено в первую очередь для определения минимального расстояния между местом работы и пунктом назначения командировки, при котором работник имеет право требовать, а работодатель обязан выплачивать суточные. В случае отсутствия этого положения возможно требовать суточные, например, даже в том случае, если работник проезжает всего несколько километров от места работы. Исходя из цели этого положения, при его применении налоговый управляющий берёт за основу расстояние по обычному и разумному и наиболее используемому пути.

30. Часть 2 статьи 4 постановления Правительства Республики от 25.06.2009 за № 110 "Порядок выплаты возмещения расходов на служебные командировки; минимальные ставки, условия и порядок выплаты суточных при зарубежных командировках" устанавливает, что суточные за день выезда в зарубежную командировку выплачиваются, если выезжающее за границу транспортное средство отправляется не позднее 21:00. За день прибытия из-за рубежа суточные выплачиваются, если транспортное средство прибывает после 3:00.
Какими доказательствами подтверждается время отправления или прибытия транспортного средства, если это личный или арендованный работником легковой автомобиль, или если время фактического отправления или прибытия общественного транспорта отличается от указанного в расписании?

Если работодатель выплачивает работнику не облагаемые налогом суточные за день выезда в зарубежную командировку, когда выезжающее за границу транспортное средство отправляется не позднее 21:00 или за день прибытия из зарубежной командировки, если транспортное средство прибывает после 3:00, то при налоговой проверке такими доказательствами могут служить различные доказательства, принимаемые в рамках налогового производства.

31. Как определяется время отправления и прибытия судна или самолёта? В случае с самолетом: с момента, когда пассажирам разрешена посадка (при вылете) в самолёт, когда самолёт начнет движение от ворот или стоянки (прибывает туда) или с момента взлета (приземления) самолёта?

Часть 2 статьи 4 постановления № 110 устанавливает, что выплата суточных зависит от времени отправления или прибытия транспортного средства, то есть следует исходить из фактического времени отправления или прибытия транспортного средства. Как правило, время прибытия или отправления судна или самолета совпадает с временем, указанным в проездном билете (который рассматривается как одно из возможных доказательств). Если время отправления или прибытия, указанное в проездном билете, отличается от фактического времени отправления или прибытия, то при налоговой проверке налогоплательщик может доказать это различными доказательствами, принимаемыми в рамках налогового производства.

32. Действуют ли указанные ограничения по времени (за день выезда в заграничную командировку суточные выплачиваются, если выезжающее за границу транспортное средство отправляется не позднее 21:00, а за день прибытия из заграничной командировки суточные выплачиваются, если транспортное средство прибывает после 3:00) также в том случае, если отправленный в командировку работник пересекает государственную границу не находясь в транспортном средстве, а пешком – например, едет на автобусе из Тарту в Валку, пересекает границу и едет автобусом из Валки в Ригу?

Пересечение границы пешком или, например, смена транспортного средства перед границей в 21:05 рассматривается как незначительное отклонение от требований, приведенных в постановлении, поэтому такие обстоятельства не должны приводить к невыплате суточных. Налоговый управляющий оценивает каждую ситуацию отдельно, исходя из цели и смысла положения.

33. Если работник находится в однодневной командировке за рубежом в общей сложности менее 3 часов, но при этом после 3:00 и до 21:00, допускается ли выплата не облагаемых налогом суточных?

Суточные в командировке выплачиваются в первую очередь за выполнение служебных обязанностей в период пребывания в командировке. В целях защиты принципов трудового законодательства в постановлении установлены договорные часы, в соответствии с которыми работнику выплачиваются суточные за зарубежную командировку даже в том случае, если он по факту не выполняет служебное задание в командировке, а только выезжает к месту командировки или обратно. Условием части 2 статьи 4 постановления № 110 является многодневная командировка. Используемые в постановлении понятия "день выезда" и "день прибытия" могут быть возможны только в случае многодневной командировки. В случае

однодневной командировки "день выезда" и "день прибытия" совпадают с так называемым "днём командировки", и в этом случае время командировки не имеет значения.

34. Часть 4 статьи 4 Постановления Правительства Республики от 25.06.2009 № 110 "Порядок выплаты возмещения расходов на служебные командировки; минимальные ставки, условия и порядок выплаты суточных при зарубежных командировках" (далее - Постановление) устанавливает, что работодатель может уменьшить ставку суточных до 70 процентов, если во время пребывания в командировке командированному обеспечивается бесплатное питание.

Облагаются ли в этом случае налогом расходы на питание, понесенные работодателем? Освобождаются ли суточные от налогообложения, в случае если работодатель берет на себя расходы на питание и решает не уменьшать суточные?
Согласно пункту 3 части 1 статьи 7 постановления максимальный размер не облагаемых налогом суточных за командировку за рубежом в размере 75 евро в сутки за первые 15 дней командировки, но не более 15 дней в календарном месяце и 40 евро за каждый последующий день. Возможность снижения ставки суточных, предусмотренная частью 4 статьи 4 Постановления, не связана с налогообложением суточных и по своей сути является нормой трудового законодательства, позволяющим работодателю уменьшить ставку суточных в случае, если работнику обеспечивается питание либо работодателем, либо иным лицом. Оплата работодателем расходов на питание работника, находящегося в зарубежной командировке, облагается налогом в виде специальной льготы, а оплата расходов на питание работника иным лицом (например, лицом, принимающим работника) облагается налогом на основании налогового законодательства, действующего за рубежом.

35. Кто является "третьим лицом" в значении статьи 5 постановления Правительства Республики от 25.06.2009 № 110 "Порядок выплаты возмещения расходов на служебные командировки; минимальные ставки, условия и порядок выплаты суточных при зарубежных командировках", которое может выплачивать не облагаемые налогом суточные лицам, не состоящим в трудовых отношениях?
Третьим лицом является лицо, не являющееся работодателем.

36. Если у работника имеется несколько работодателей, то как установить, какой работодатель принял решение о направлении в командировку первым, если все решения приняты в один и тот же день и отсутствуют данные о времени принятия решения? Следует ли исходить из времени оформления, подписания решения или доведения его до сведения работника? Что делать, если решение о командировании работника было сначала устно сообщено работодателем № 1, а письменное решение было принято ранее работодателем № 2? Что если командированное лицо является членом правления всех отправляющих его в командировку юридических лиц и принимает решение о командировании одновременно от имени всех этих юридических лиц?
Формулировка статьи 6 постановления № 110 не относит работодателей к первичным и вторичным. Это положение трудового законодательства, которое налагает на работника обязанность информировать работодателя о его отправке в командировку одновременно

другим работодателем.

Если работодатель осведомлен о том, что и другой работодатель выплачивает работнику суточные, то у этого работодателя отсутствует обязанность по выплате суточных за тот же период.

Если уведомленный работодатель все же решит выплатить работнику суточные, следует учитывать тот факт, что максимальная не облагаемая налогом ставка суточных за зарубежную командировку, уплаченная несколькими работодателями, составляет в общей сложности 75 евро в сутки за первые 15 дней зарубежной командировки, но не более 15 дней в календарном месяце и 40 евро за каждый последующий день.

Поскольку согласно статье 6 постановления работник также должен уведомить работодателя о размере суточных, назначенных другим работодателем, уведомленный работодатель имеет возможность до выплаты суточных рассчитать долю, превышающую максимальную не облагаемую ставку суточных. Такая превышающая часть подлежит налогообложению уведомленным работодателем в виде дохода от заработной платы.

Если отправленное в командировку лицо является членом правления всех командирующих его юридических лиц и принимает решение о командировании одновременно от имени всех лиц, то этот член правления имеет право принимать решения о том, какая коммерческая организация оформляет командировку первой и может также выплачивать суточные в размере не облагаемого налогом предела. Налоговая ставка суточных, выплачиваемых членам правления нескольких коммерческих организаций, в общей сложности составляет 75 евро в сутки за первые 15 дней командировки за границу, но не более чем за 15 дней в календарном месяце и 40 евро за каждый последующий день.

37. В случае, если командированный работник ночует в Соединенных Штатах, следует ли исчислять сутки в течение всего периода командировки исходя из часового пояса Эстонии или же следует учитывать начало и окончание суток в соответствии с местом, где командированный находился в конкретный момент? Как происходит округление часов в сутки? Если работник находится в месте командировки в общей сложности 25 часов, можно ли считать это одними сутками, двумя сутками или предельную ставку возмещения расходов на проживание следует разделить в зависимости от количества часов?
Поскольку сутки состоят из 24 часов, а максимальный размер не облагаемого налогом возмещения на проживание составляет один день, округление не требуется. 24 часа считаются одними сутками, а 48 часов - двумя сутками.

38. Работник заболел 15 сентября работник (взял больничный лист). Первой возможностью обратного вылета был обратный рейс 18 сентября. Допустимо ли за эти 3 дня выплатить работнику суточные, возместить расходы на проживание и обратный билет без налогообложения?

Работник имеет право требовать возмещения расходов, связанных с командировкой (часть 1 статьи 40 Закона о трудовом договоре). Если работник заболевает и остается в больничном листе и в случае заболевания при первой возможности возвращается из зарубежной командировки, то требование о возмещении расходов на проживание и проезд, а также суточных при заграничной командировке не меняется. Таким образом, работодатель может, не облагая налогом, выплачивать работнику суточные за зарубежную командировку, возмещать расходы на проживание и обратный билет.

Если работник попадает в больницу, работодатель имеет возможность уменьшить размер суточных до 70%, так как питание предоставляется в больнице.

39. Работник был отправлен в зарубежную командировку. Из-за распространения вируса COVID-19 (границы были закрыты), работник не смог вернуться из командировки домой, как было оговорено.
Работодатель может:

(а) продлить срок командировки, выплатив суточные, возместив расходы на проживание и обратный проезд;

(б) с согласия работника работник продолжает работать удаленно. Работодатель может возместить 100% расходов работника на проживание, транспортные расходы, так как работник попал в эту ситуацию в интересах/потребностях работодателя;

(в) по договорённости и по желанию работника оформляется отпуск. При возмещении расходов на проживание речь идёт о специальной льготе. Транспортные расходы на обратную дорогу не облагаются налогом, поскольку работодатель также обязан вернуть работника из зарубежной командировки домой.

Последнее обновление 08.01.2025

Здоровье и спорт

Расходы, произведённые в целях поддержания здоровья, в размере **400 евро на работника в год** не облагаются налогом в качестве специальной льготы, если работодатель предоставил возможность воспользоваться данной льготой всем работникам.

Работник — это:

- ✓ лицо, работающее по трудовому договору;
- ✓ чиновник;
- ✓ член органов управления и контроля;
- ✓ предприниматель – физическое лицо, которое продает работодателю товары в течение периода, превышающего шесть месяцев;
- ✓ физическое лицо, работающее или оказывающее услуги на основании договора подряда или поручения либо иного обязательственно-правового договора.

Налоговая льгота **не применяется** в отношении расходов на здоровье и спорт супруга, зарегистрированного спутника жизни, спутника жизни или родственника по прямой или боковой линии работника, а также на расходы работника коммерческого объединения, входящего с работодателем в один концерн, или другого коммерческого объединения.

Последнее обновление 08.01.2025

Расходы на здоровье и спорт

К необлагаемым расходам, произведенным в целях поддержания здоровья, относятся:

1. плата за участие в публичных массовых спортивных мероприятиях
2. расходы, непосредственно связанные с массажем или регулярным использованием мест для занятий спортом или физических упражнений
3. расходы, произведенные для содержания имеющихся у работодателя спортивных сооружений
4. расходы на услуги, оказываемые лицом, имеющим лицензию на оказание медицинских услуг, в рамках стоматологии, реабилитации, психологического лечения, физиотерапии или логопедического лечения, и услуги консультации по питанию, оказываемые профессиональным консультантом по вопросам питания
5. страховые платежи по договору медицинского страхования

Работодатель может без налогообложения компенсировать расходы, осуществляемые для поддержания здоровья и на спорт, до 400 евро на каждого работника в год.

Следует учитывать, что:

- 400 евро — это сумма **вместе с налогом с оборота**, и **входной налог с оборота не может быть вычтен** из расходов на спорт и поддержание здоровья работников
- 400 евро в год учитывается по **каждому работнику отдельно**, неиспользованная сумма не переносится на другого работника
- если у работника **несколько работодателей**, тогда **каждый работодател**ь может применить к работнику налоговую льготу в части расходов на спорт и поддержание здоровья в размере 400 евро
- для возмещения расходов должен быть **подтверждающий расход документ**
- следует **вести учет по каждому работнику** (следует выбрать метод учета расходов: кассовый метод учета (расходы компенсируются по факту оплаты) или метод возникновения расхода (расходы компенсируются по факту использования спортивных сооружений)
- для работодателя компенсация расходов **не считается обязательной**, также он не должен предоставить работникам возможность компенсации расходов по всем перечисленным пунктам
- работник получает благо **в связи с трудовыми отношениями** (действующий договор, договор будет заключен в будущем, был приостановлен или завершен)
- налоговая льгота **не распространяется на оборудование и спортивные принадлежности** (одежда, обувь, ракетка для настольного тенниса, лыжи, включая аренду спортивного инвентаря и оборудования, и т. п.), а также **на дополнительные услуги** (например, питание, транспорт, парковка, хранение одежды, прием после мероприятия и т. п.)
- налоговая льгота распространяется также **на расходы на поддержание здоровья и спорт**, понесенные **за пределами Эстонии**

Работодатель сам решает, какие услуги по поддержанию здоровья или возможности для занятия спортом он предлагает своим работникам. Работник со своей стороны сам решает,

какие из предложенных возможностей по поддержанию здоровья или для занятия спортом он будет использовать.

ПРИМЕР 1

У работодателя 10 работников, но только два из них воспользовались возможностью по поддержанию здоровья. Таким образом, работодатель может без налогообложения взять на себя расходы по поддержанию здоровья только в части этих двух работников, т. е. 800 евро в год.

ПРИМЕР 2

Работодатель заключил договор на посещение спортивного клуба на сумму 500 евро в месяц (т. е. 6000 евро в год). У работодателя 20 работников. Если 10 из них пожелали использовать возможность заниматься спортом, тогда не облагаемые налогами расходы составят 4000 евро (10 × 400) в квартал, и у работодателя возникает обязанность по уплате подоходного и социального налогов с 2000 евро (6000 – 4000), как со специальной льготы, за возможность заниматься спортом. Если все 20 работников воспользуются возможностью заниматься спортом, тогда не облагаемая налогами сумма за квартал на 20 работников составит 8000 евро (20 × 400), а поскольку расходы работодателя составляют 6000 евро в год, то налоговые обязательства у работодателя не возникнут.

Работодатель при компенсации расходов работникам может установить другие ограничения, но возможность компенсации расходов должна быть гарантирована всем работникам. Однако введение ограничения не должно привести к ситуации, когда у части работников отсутствует возможность на возмещение расходов, например, у членов правления ограничение на компенсацию расходов — 400 евро в год, а у работников — 10 евро в год. В этом случае считается, что льгота не предоставлена всем работникам.

Налоговая льгота не предусмотрена для работников, которые работают по краткосрочным договорам (например, однодневным), договорам поручения (например, внештатные сотрудники прессы или образовательных учреждений, исполнители учебных заданий, члены комиссий по защите дипломных работ / диссертаций, рецензенты, эксперты, а также лица, состоящие на учете в качестве безработного и выполняющие кратковременную работу, и т. п.) Закон о подоходном налоге позволяет компенсировать им не облагаемые налогом расходы на поддержание здоровья и спорт, однако отказ от предоставления этим лицам льготы не считается нарушением условия, согласно которому льготы должны предоставляться всем работникам.

Последнее обновление 08.01.2025

Плата за участие в спортивных мероприятиях

Avalik rahvaspordiüritus on kõigile huvilistele avatud üritus, kus osalejad tegelevad liikumisega või sportimisega eesmärgiga edendada tervist ja liikumisharrastust. Avaliku rahvaspordiürituse osavõtutasu on vabastatud erisoodustusest **tulumaksuseaduse § 48 lõike 5^5 punkti 1** alusel, selle olulised kriteeriumid on alljärgnevad.

- **Avalikkus.** Üritus on avatud kõigile huvilistele, mitte ühe tööandja, organisatsiooni või suletud ringi liikmetele. Lubatud on mõistlikud piirangud (registreerimine, osalemistasu, osalejate arv).

- **Eesmärk on liikumine või sportlik tegevus.** Ürituse põhifookus on kehaline aktiivsus. Liikumine või sportlik tegevus on näiteks: kõndimine, rattasõit, jooksmine, suusatamine, uisutamine, matkamine, orienteerumine, rahvaspordi formaadis pallimängud jms. Ürituse osavõtutasu võib sisaldada meelelahutust ja tagasihoidlikku toitlustust, kuid ürituse põhirõhk peab olema kehalisel aktiivsusel.

- **Suunatud tavainimestele**, sõltumata vanusest, tasemest või sportlikust ettevalmistusest. Tulemus, koht või aeg ei ole määrava tähtsusega. Üritusele võib olla iseloomulik osavõtu ajakava, reeglid, osalejate (ettevõtete ja/või inimeste) vaheliste tulemuste kõrvutamine (näiteks punktiarvestus), parimate tunnustamine, kuid tegevus ei pea ilmtingimata olema võistluslik.

- **Regulaarsus ei ole nõutav.** Rahvaspordiüritus võib olla nii ühekordne (nt rahvamatk) kui ka perioodiline (nt sari- või iga-aastane üritus).

Rahvaspordiüritused on näiteks rahvajooksud ja -maratonid; rattaretked- ja -maratonid; rahvamatkad (jalgsi, suuskadel, tõukeratastel); avalikud orienteerumisüritused; spordi- ja liikumispäevad, kus osaleda saab igaüks; üritused, mis on suunitletud ettevõtete töötajate vahelistele sportimise tegevustele (liikumisele, võistlustele). Näiteks ITK valdkonnas tegutsevatele tööandjate töötajatele korraldatav spordivõistlus, erinevate firmade vahelised turniirid (nt võrk- või korvpalliturniir).

Rahvaspordiüritused **ei ole**: tippspordi võistlused (eliitliigad, meistrivõistlused); ettevõttesisesed spordipäevad või nendega sarnased kitsamale sihtrühmale suunatud üritused, mille eelduseks on tavaliselt üritust korraldava tööandja juures töötamine või muu võlaõiguslik suhe; peamiselt meelelahutuslikud festivalid, kus liikumine pole keskne; individuaalne spordiklubi treening ilma avaliku ürituse vormita.

NÄIDE 1

Avalikud rahvaspordiüritused on näiteks Narva Energiajooks, Eesti ööjooks, Tallinna maraton, SEB maijooks, Viljandi järve jooks, Tartu linna jooks, LHV tervisejooks ja -kõnd, Saaremaa kolme päeva jooks, Tammsaare rahvamatk, Ekströmi marss Lahemaal, Roheliste Rattaretked, Rattafest.

NÄIDE 2

Tööandja ostab oma töötajatele teenuse pakkujalt avastusretke, matka (ei ole avalik üritus). Tööandja soetatud matkal saavad osaleda omad töötajad. Avastusretke, matka kulusid ei käsitleta maksuvabade tervise edendamise kuludena.

NÄIDE 3

Töötaja esitab tööandjale hüvitamiseks rahvamaratoni pileti. Töötaja oli üritusel vaid pealtvaataja. Sellist kulu tööandja maksuvabalt kompenseerida ei saa, kuna töötaja ei olnud osaleja, vaid oli pealtvaataja.

Плата за участие в публичных массовых спортивных мероприятиях

В качестве специальной льготы не облагается плата за участие в публичных массовых спортивных мероприятиях, в которых могут участвовать все желающие (принимая во внимания разумные ограничения, установленные организатором мероприятия, например, количество участников, обязанность по уплате взносы за участие и т. п.). К публичным массовым спортивным мероприятиям относятся как различные серии мероприятий, так и отдельные мероприятия.

К публичным массовым мероприятиям не относятся, например, организованные на предприятии спортивные дни или спортивные мероприятия, организуемые для узкой целевой группы, которые предполагают наличие обязательственно-правовых или трудовых отношений с работодателем, организующим данное мероприятие. К публичным массовым спортивным мероприятиям относятся также спортивные мероприятия (соревнования, двигательная активность), организованные для работников предприятий. Например, спортивные соревнования, организуемые для работников работодателями, ведущими деятельность в сфере информации и телекоммуникаций, турниры между разными фирмами (например, турнир по волейболу или баскетболу). Публичное массовое спортивное мероприятие характеризуется: публичной информацией, программой участия, правилами, сравнением результатов (например, подсчетом очков) участников (юридических и/или физических лиц), признанием лучших.

Пример 1
К публичным массовым спортивным мероприятиям относятся, например, Нарвский энергетический забег (Narva Energiajooks), Эстонский ночной забег (Eesti ööjooks), Таллиннский марафон (Tallinna maraton), майский забег SEB (SEB maijooks), забег вокруг озера Вильянди (Viljandi järve jooks), Тартуский городской забег (Tartu linna jooks), серия оздоровительных забегов, организованных LHV (LHV tervisejooks ja -kõnd), трехдневный забег на острове Сааремаа (Saaremaa kolme päeva jooks), традиционный народный поход, приуроченный ко дню рождения А. Х. Таммсааре (Tammsaare rahvamatk), марш Экстрёма в Лахемаа (Ekströmi marss Lahemaal) и др.

Пример 2
Работодатель приобретает у поставщика услуг экскурсию на открытом воздухе / поход для своих сотрудников (не публичное мероприятие). В поездки могут принять участие только

работники данного работодателя. Расходы работодателя на поход и экскурсию не считаются не облагаемыми налогами расходами на поддержание здоровья и спорт.

Последнее обновление 20.07.2026

Регулярное использование мест для спорта

Под местом для занятия спортом или активной деятельностью понимаются общественные и корпоративные спортивные клубы, за пользование которыми за работника расходы оплачиваются или возмещаются ему на основании расходного документа.

К местам для занятия спортом или активной деятельностью относятся:

- ✓ стадионы, спортивные площадки, предусмотренные для различных видов спорта, залы;
- ✓ спортивные залы, площадки с искусственным покрытием, залы, оздоровительные тропы, велосипедные дорожки;
- ✓ зеленые зоны, парки, улицы, площади.

Так как целью предоставления налогового преимущества прежде всего является регулярное поддержание здоровья работников, то налоговое освобождение не распространяется на ситуации, когда работодатель арендует спортивный комплекс или место для занятия спортом на короткий период времени, например, для проведения спортивных дней.

Под корпоративным спортивным клубом понимается также, например, созданное работниками некоммерческое объединение, которому платят членские взносы, за счёт которых покрываются расходы на занятия спортом.

ПРИМЕР

Расходами для поддержания здоровья считается плата за регулярное посещение (включая членский взнос в спортивный клуб) уроков народного танца, бальных танцев, танца живота, балета для взрослых, посещение тренировок по йоге, аэробике, посещение занятий по плаванию и в тренажерном зале, плата за обучение настольному теннису, за занятия йогой в сауне и т. п. Дополнительно расходами для поддержания здоровья считаются расходы на мобильные

приложения и обучающие видеоролики тренировок, которые предлагают различные программы для занятий спортом и тренировок в спортивном зале, на оздоровительных тропах, дома и т. п.

NB! Приобретение услуг водного центра, спа, мира саун, не связанных с регулярными занятиями спортом/тренировками не попадает под налоговое освобождение.

Массаж

В перечень расходов включены **расходы, непосредственно связанные с массажем**. Массаж также включает в себя массаж, выполняемый с помощью или при помощи устройства, например, роликовый массах, LPG-массаж или массаж на массажном стуле. Массажист **не обязан** быть зарегистрирован в информационной системе организации здравоохранения, а также не требуется наличие профессионального свидетельства.

Все косметические процедуры, в том числе процедуры по удалению жира, процедуры по уходу за телом и лицом, процедуры по уходу за руками и ногами (например, педикюр, маникюр), включающие также массаж, облагаются налогом как специальная льгота. В случае косметических процедур речь не идёт о расходах на укрепление здоровья, освобождённых от налогообложения, то есть о расходах, непосредственно связанных с массажем, в понимании пункта 2 части 5^5 статьи 48 Закона о подоходном налоге (ЗПН). Для применения налоговой льготы на массажные услугие (**пункт 2 части 5^5 статьи 48 ЗПН**) услуга в целом должна представлять собой массаж.

ПРИМЕР

Услуга	Пояснение	Является ли вся услуга массажем в понимании п. 2 ч. 5^5 ст. 48 ЗПН, то есть освобождается ли она от налога
LPG, роликовый массаж	Массаж, выполняемый с помощью устройства	Да
Массаж на массажном стуле	Массажный стул использует различные механизмы (ролики, воздушные подушки, вибрацию) для расслабления мышц и улучшения кровообращения.	Да
EMS magnet	Аппаратная терапия, помогает нарастить мышечную массу, повысить тонус и убрать жир	Нет
Cold Lipo	Процедура удаления жира	Нет

Услуга	Пояснение	Является ли вся услуга массажем в понимании п. 2 ч. 5^5 ст. 48 ЗПН, то есть освобождается ли она от налога
Процедуры с использованием аппаратов для ухода за телом	Процедура удаления жира	Нет
Криолиполиз	Процедура удаления жира	Нет
Прессотерапия	Процедуры с использованием аппаратов для ухода за телом	Нет
Массаж плечевой области, зоны декольте и т. п.	Массаж отдельных участков тела	Да
Лимфодренажный массаж	Особый вид массажа	Да
Массаж лица	Массаж области лица	Да
Остеопатия	Комплексная мануальная терапия	Нет

На некоторые услуги, не являющиеся массажем в понимании пункта 2 части 5^5 статьи 48 ЗПН, может распространяться налоговая льгота на лечебную реабилитацию (**п. 4 ч. 5^5 ст. 48 ЗПН**). Подробнее об условиях читайте в статье «**Расходы на стоматологию, реабилитацию и других услуг**».

Последнее обновление 01.10.2026

Спортивные сооружения работодателя

РАСХОДЫ, ПРОИЗВЕДЕННЫЕ ДЛЯ СОДЕРЖАНИЯ ИМЕЮЩИХСЯ У РАБОТОДАТЕЛЯ СПОРТИВНЫХ СООРУЖЕНИЙ

Налоговое освобождение распространяется на расходы работодателя на содержание, существующих спортивных сооружений (без учета инвестиций). В пределах установленного лимита работодатель может содержать уже существующие помещения. Лимит также составляет 400 евро в год на одного работника, и при расчете предельной необлагаемой суммы за квартал учитываются только те работники, которые использовали спортивные сооружения

работодателя.

Пример
Спортивные сооружения включают стадион и спортивные площадки, каток, открытый бассейн, мотодром, велодром, ипподром, поле для гольфа, пляжный объект, трамплин, роллердорожка. Налоговое освобождение также распространяется на здания и их части, которые не являются спортивными сооружениями (например, спортивный зал).

Под затраты на содержание спортивных сооружений понимают, например, расходы, непосредственно связанные с содержанием помещения и оборудования, используемого для поддержания здоровья, а также текущие расходы, такие как расходы на электричество и воду.

Обращаем внимание, что при определении цены специальной льготы в данном случае учитываются фактические затраты на поддержание спортивного сооружения, а не рыночная цена использование аналогичного тренажерного зала.

Пример
Работодатель оборудовал в принадлежащих ему помещениях тренажерный зал, который регулярно посещают 10 работников. Расходы по уборке и обслуживанию помещений составляют 200 евро в месяц, дополнительно работодатель оплачивает расходы на воду и электричество в сумме 150 евро в месяц, итого 350 евро в месяц, или 4200 евро в год. Так как необлагаемый предел в год для 10 работников составляет 10 × 400 = 4000 евро, то часть, превышающая необлагаемый предел, т. е. 200 евро, подлежит налогообложению.

Если работодатель в офисе выделяет площади под тренажерный зал и закупает для тренажерного зала оборудование и/или инвентарь, тогда произведенные расходы рассматриваются в качестве выплат, связанных с предпринимательством, и не подлежат налогообложению.

Последнее обновление 08.01.2025

Расходы на стоматологию, реабилитацию и других услуг

СТОМАТОЛОГИЯ, РЕАБИЛИТАЦИЯ, ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЛЕЧЕНИЕ, ФИЗИОТЕРАПИЯ, ЛОГОПЕДИЧЕСКОЕ ЛЕЧЕНИЕ, КОНСУЛЬТАЦИЯ ПО ДИЕТОЛОГИИ

Согласно п. 4 ч. 5^5 ст. 48 Закона о подоходном налоге, следующие расходы на укрепление здоровья работника не облагаются налогом в размере 400 евро на одного работника в год, если работодатель предоставил эту возможность всем работникам: расходы на услуги, оказываемые лицом, имеющим разрешение на оказание медицинских услуг, в рамках стоматологии, реабилитации, психологического лечения, физиотерапии или логопедического лечения, и услуги консультации по питанию, оказываемые профессиональным консультантом по вопросам питания.

Для освобождения от налогообложения указанных расходов должны быть выполнены два главных условия:

- ✓ освобождение распространяется только на услуги, предоставляемые лицензированными медицинскими учреждениями, и
- ✓ услуги должны быть чётко определены – освобождение распространяется только услуги, оказываемые в рамках стоматологии, реабилитации, психологического лечения, физиотерапии или логопедического лечения, и услуги консультации по питанию, оказываемые профессиональным консультантом по вопросам питания.

Лицо, оказывающее медицинские услуги, должно иметь разрешение на оказание медицинских услуг, а в случае консультации по питанию необходимо профессиональное требование.

Проверить наличие разрешения на оказание медицинских услуг можно в **регистре, размещённом на сайте Департамента здоровья**. В случае, если оказывается консультация по питанию, то вводится профессиональное требование для консультанта по питанию и/или диетолога-терапевта. Это означает, что консультант по питанию должен иметь свидетельство о квалификации консультанта по питанию или свидетельство о квалификации диетолога или оба свидетельства о квалификации. Наличие свидетельства о квалификации возможно проверить в соответствующем регистре **Эстонского квалификационного агентства (Kutsekoda)**.

Стоматология

Все стоматологические услуги можно компенсировать без налогообложения в размере до 400 евро на работника в год. Различий в отношении возмещаемых услуг нет. Протезирование зубов, установка имплантатов, гигиена полости рта, ортодонтия, отбеливание зубов, удаление зубного камня и т.д. – все стоматологические услуги возмещаются на основании п. 4 ч. 5^5 ст. 48 Закона о подоходном налоге

NB! Лицо, оказывающее стоматологические услуги, должно иметь разрешение на оказание медицинских услуг.

Реабилитация и другие услуги

Спектр услуг широк – согласно формулировке положения, охвачены услуги всех специалистов, работающих в области реабилитации, в т.ч., например, услуги, оказываемые эрготерапевтами и психологами-консультантами, будь то индивидуальная или комплексная услуга. В случае реабилитации могут быть обоснованы консультации с врачами других медицинских специальностей (психиатрии, офтальмологии, ортопедии). И в этом случае, если услуга, оказанная работнику, соответствовала цели предоставления услуги, то она освобождена от налогообложения специальной льготой. Аналогично в контексте психологического лечения можно финансировать не только клинических психологов, но и услуги психологов-консультантов или медсестер по психическому здоровью.
Проведение психологического лечения может предоставляться как в рамках оказания специализированной медицинской помощи, помощи семейного врача, так и как отдельное психологическое лечение.

Последнее обновление 14.07.2025

Платежи по договору медицинской страховки

Страховые платежи по договору медицинского страхования

По договоренности с работниками работодатель может либо заключить договоры медицинского страхования со страховыми компаниями для покрытия всех понесенных медицинских расходов, либо возместить работникам выплаты, произведенные на основании документов о расходах, не облагаемые налогом в пределах предельного размера налоговой льготы.

Добровольное медицинское страхование необходимо прежде всего тем, кто по каким-либо причинам не охвачен медицинской страховкой Кассы здоровья или не может / не желает приобрести ее отдельно у Кассы здоровья.

Частное медицинское страхование в основном предназначено для тех, кто:

- ✓ не считает услуги Кассы здоровья достаточными

- ✓ желает пользоваться услугами частных медицинских учреждений
- ✓ при необходимости может уехать на лечение в зарубежное государство

Пример
Работодатель заключает предлагаемый Кассой здоровья договор медицинского страхования для лица, который не имеет государственного медицинского страхования (например, работник оказывает услугу по обязательственно-правовому договору, и ежемесячная плата ниже, чем месячной ставка, по которой определяется минимальное обязательство по социальному налогу).

Согласно договору медицинского страхования, одна сторона договора страхования (страховщик) обязуется при наступлении страхового случая возместить возникшие убытки, выплатить оговоренную сумму или исполнить договор иным способом, а другая сторона договора (страхователь) обязуется платить страховому обществу страховые взносы (**статья 422 Обязательственно-правового закона**).

Страховой деятельностью является принятие страховых рисков на основании договора страхования и возмещение убытков при наступлении страхового случая (**часть 1 статьи 2 Закона о страховой деятельности**). Для осуществления страховой деятельности коммерческое объединение должно иметь лицензию. Учрежденному в Эстонии коммерческому объединению лицензию выдает Финансовая инспекция.
Страховые компании

Последнее обновление 08.01.2025

Расчёт налоговой льготы и декларирование

РАСЧЁТ НАЛОГОВОЙ ЛЬГОТЫ

Если период, в котором произведены расходы (получена выгода), и период, в котором они выплачены, приходятся на разное время, работодатель должен выбрать способ ведения бухгалтерского учета: либо на основе годового расхода (деятельности), либо на основе выплаты. Работодатель должен использовать выбранный метод последовательно в течение

всего календарного года и в отношении всех работников.

ДЕКЛАРИРОВАНИЕ

Сумма, превышающая необлагаемый лимит, декларируется под кодом 4120 в приложения 4 декларации *TSD*, которая предоставляется к 10 числу месяца, следующего за периодом налогообложения. Налоговые обязательства по специальным льготам обычно выплачиваются на основании формы *TSD*.

В части III формы *INF 14* указывается общая сумма не облагаемых налогом расходов на поддержку здоровья, покрытых или возмещенных работнику работодателем в течение календарного года в установленном пределе (часть 5^5 статьи 48 Закона о подоходном налоге), и количество работников, которым в течение календарного года были компенсированы и оплачены расходы.

В форме *INF 14* не указываются обязательные расходы согласно части 1 статьи 13 Закона о гигиене и безопасности труда, поскольку эти расходы связаны с предпринимательством и не декларируются.

НАЛОГОВОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО

Ценой специальной льготы считается часть, превышающая не облагаемый налогами лимит.

Пример
Работодатель заключил договор на посещение занятий в спортивном клубе на сумму 500 евро в месяц (6000 евро в год). Предложенной возможностью пользуются 10 работников, соответственно, необлагаемый лимит в год для 10 работников составляет 10 × 400 евро = 4000 евро. Сумма, превышающая необлагаемый лимит 6000 – 4000 = 2000 евро облагается в качестве специальной льготы подоходным и социальным налогом.

Последнее обновление 08.01.2025

Домашний офис

Понятие домашнего офиса включает в себя удаленную работу, иногда работу на дому с согласия работодателя, работу по месту нахождения работодателя, работу на дому в качестве предпринимателя – физического лица.

Последнее обновление 08.01.2025

Удалённая работа

В случае **удаленной работы** работодатель и работник договариваются, что работник будет выполнять работу, обычно выполняемую на предприятии работодателя, за пределами места выполнения работы, в том числе по месту жительства работника (**статья 6 Закона о трудовом договоре**).

Когда работник работает удаленно, у работодателя есть выбор: доставить необходимое оборудование (например, стол, стул, дисплей) домой к работнику или купить для него новое оборудование. Если при создании рабочего места имущество не переходит в собственность работника (имущество учитывается работодателем как движимое имущество), передача имущества не облагается налогом. Если с согласия работодателя работник сам приобретает необходимое рабочее оборудование, работодатель может возместить только те расходы (на основании расходного документа), которые связаны с работой, т.е. используются для целей работы. Если при прекращении трудовых отношений/возвращении на работу принято решение о том, что имущество останется у работника, необходимо установить рыночную цену имущества и облагать его стоимость налогом как специальную льготу. Если работник возмещает работодателю стоимость имущества, налогового обязательства не возникает.

Последнее обновление 08.01.2025

Офис коммерческого объединения в доме работника

Офис коммерческого объединения находится в доме члена правления/работника (*далее работника*).

Расходы, связанные с домашним офисом, должны быть связаны с предпринимательством, т. е. они должны быть необходимы для выполнения работы и документально подтверждены. Если

квартира/дом или прочее, необходимое для предпринимательства имущества, частично используются и для личных целей, тогда следует определить пропорцию использования имущества для предпринимательских целей.

При определении пропорции учитываются:

1. фактическое использование;
2. соотношение площадей — часть, используемая для предпринимательства, и часть для личного пользования;
3. временной показатель (когда нельзя применить соотношение площадей) — в какой объёме используется для предпринимательской деятельности и насколько используется в личных целях;
4. если пропорцию невозможно/сложно определить, тогда учитывается, что 50% для предпринимательства и 50% для личного пользования.

Рекомендуется зафиксировать соответствующие пропорции в письменном соглашении. Основанием для выплат работнику являются периодические расходные документы, в которых рекомендуется указывать пропорции и суммы, подлежащие возмещению.

Если работник использует личное оборудование (мебель, техника), тогда налоговых обязательств не возникает. Если для домашнего офиса приобретаются средства труда/инструменты, тогда не облагаются налогом только расходы на приобретение средств труда, которые необходимы для выполнения работы. Вышеприведенное действует и в отношении внутренней отделки (не облагается налогом только стоимость отделки рабочего места). Если элементы интерьера имеют эстетическую ценность для остальной части дома, то следует определить пропорцию. Если предприятие берет на себя все расходы, тогда расходы в части, используемой для личного потребления, облагаются в качестве специальной льготы.

Таким образом, связанные с домашним офисом расходы, которые можно возместить без уплаты налогов, должны быть связаны с предпринимательской деятельностью, то есть необходимы для выполнения работы в домашнем офисе. Расходы, которые владелец квартиры/жилого дома должен осуществлять даже в том случае, если он не работает дома, являются расходами частного лица, и коммерческое объединение не может возместить их без уплаты налогов. Если коммерческое объединение возмещает расходы, которые не зависят от использования жилого помещения для работы, а возникают из-за владения жилым помещением, то они облагаются специальной льготой и декларируются в приложении 4 к TSD. К таким расходам по владению жилым помещением относятся, например, платежи и проценты по кредиту, земельный налог, страхование и т.п.

Если работник/член правления решает арендовать предприятию одну из комнат в своём доме, которую он использует в качестве офиса предприятия, и за это получает плату, то при осуществлении выплаты предприятие должно удерживать подоходный налог и декларировать выплату в приложении 1 к декларации по подоходному и социальному налогам (TSD) по виду

выплаты 50.

Последнее обновление 08.01.2025

Работающие на дому ПФЛ

Работающие на дому предприниматели – физические лица (ПФЛ)

При ведении предпринимательства необходимо отделять имущество для личного потребления от имущества, используемого в предпринимательской деятельности. Во многих случаях имущество лишь частично связано с предпринимательством. В зависимости от того, для каких целей используется имущество, его можно разбить на значимые части и определить размер его использования в предпринимательстве.

Для того чтобы выявить/определить использование в предпринимательской деятельности каждого отдельного имущества, необходимо:

- выделить все имущество и товары, используемые исключительно в предпринимательских целях;
- разграничить имущество и товары, которые ПФЛ использует не только для предпринимательской деятельности, но и для личных целей (в отношении них должны быть определены пропорции предпринимательской деятельности и частного потребления);
- определить пропорции имущества и товаров, которые помимо предпринимательской деятельности используются в личных целях как ПФЛ, так и членами его семьи (в отношении них должны быть определены пропорции предпринимательской деятельности и частного потребления). Часть имущества, используемого в личных целях и/или членами семьи ПФЛ, не может быть вычтена из доходов в качестве расходов на предпринимательскую деятельность ПФЛ.

Последнее обновление 08.01.2025

Коммунальные услуги домашнего офиса

Если работник работает на дому, работодатель по договоренности с работником может возместить расходы на использование жилья работника для выполнения работы, такие как электроэнергия, связь, вода и т.д. Несение таких расходов в связи с работой не считается оплатой расходов работника на жилье или специальной льготой, но доля возмещаемых расходов должна быть обоснована работодателем, а расходы должны быть подтверждены документально. Поэтому необходимо заранее договориться между работодателем и работником о том, какая часть расходов будет связана с домашним офисом. Поскольку освобождение от налога распространяется на расходы, связанные с работой, все расходы в счете за коммунальные услуги должны быть проанализированы по видам и должна быть сделана оценка того, какие расходы связаны с работой и в какой степени.

Например, расходы на интернет можно возместить без уплаты налогов только за использование в рабочих целях, тогда как сумма кредита на ремонт, указанная в счете за коммунальные услуги, не может быть возмещена работнику без уплаты налогов.

При использовании дома в качестве офиса предприниматель – физическое лицо может также включить коммунальные расходы в свои расходы в той мере, в какой он использует дом для работы. Пропорция затрат должна быть обоснована и документально подтверждена. Все расходы должны быть проанализированы и оценены по видам, и должна быть найдена соответствующая пропорция.

Последнее обновление 08.01.2025

Налог с оборота на расходы домашнего офиса

Коммерческое объединение, зарегистрированное в качестве обязанного по налогу с оборота, может учесть в качестве входного налога с оборота налог с оборота, уплаченный при приобретении товаров и услуг, если счет выставлен на имя коммерческого объединения (на счете в качестве получателя товара/услуги указано коммерческое объединение). Если работающий в домашнем офисе работник несет расходы самостоятельно, а работодатель только компенсирует ему расходы на основании соглашения, указанный на счетах налог с оборота не может быть вычтен в качестве входного налога с оборота, и расходы компенсируются работнику вместе с налогом с оборота.

Если работодатель приобрел такое имущество, которое учитываются в бухгалтерском учете в

качестве основного, и, если имущество не возвращается работодателю после окончания работы в домашнем офисе, тогда следует передачу имущества в пользование без оплаты или отчуждение без оплаты рассматривать в качестве собственного потребления, и облагать налогами в соответствии с положениями налогового законодательства (**Закон о налоге с оборота статья 4 ч 1 п 2**). Если при переезде в офис работодателя все приобретенное имущество, которое использовалось в домашнем офисе, возвращается работодателю, тогда продолжается обычный расчет входного налога с оборота, вычитаемого при приобретении основного имущества).

Если работодатель решил заключить своего имени необходимые для работы в домашнем офисе договора, например, договор на оказание интернет-услуг, то у него есть право вычесть входной налог с оборота, уплаченный при приобретении интернет услуги, а затраты в части пользования данной услугой для личного пользования облагаются налогами в качестве собственного потребления.

Если работодатель несет расходы, связанные с конкретной недвижимостью в домашнем офисе работника, например, ремонт комнаты, стационарное освещение, обогреватели и т.д., тогда у работодателя нет права вычитать входной налог с оборота, уплаченный при приобретении этих товаров/услуг.

По желанию работника эти расходы могут быть перепроданы ему с налогом с оборота – в этом случае есть право вычета входного налога с оборота. Если предприниматель – физическое лицо зарегистрирован обязанным по налогу с оборота, то он может уплаченный при приобретении товаров и услуг входной налог с оборота вычитать только в соответствии с долей их использования в предпринимательстве.

Последнее обновление 08.01.2025

Охрана труда в домашнем офисе

Разрешая дистанционную работу, работодатели должны учитывать, что с точки зрения охраны здоровья и безопасности труда работа должна выполняться безопасно также и в домашнем офисе, и что работник при выполнении работы должен соблюдать требования охраны здоровья и безопасности.

Дополнительная информация

Охрана труда и техника безопасности для работников, работающих дистанционно

Последнее обновление 08.01.2025

Опцион участия

Налогово-таможенный департамент определяет понятие **опциона участия** в значении **части 5[3] статьи 48 Закона о подоходном налоге** (ЗПН) **как** заключенный с работодателем **деривативный договор**, который дает работнику право (не обязательство) купить от эмитента опциона или продать эмитенту опциона базовое имущество по цене, установленной в договоре, и в срок, зафиксированный в договоре.

Базовым имуществом опциона является участие (доля, акции) в работодателе или в коммерческом объединении, входящем в один концерн с работодателем. Целью опциона участия является привлечь работников в круг акционеров и тем самым повысить производительность и эффективность работников и снизить текучесть персонала.

Не является опционом участия, если при выдаче опциона **заранее известно**, что работник не получит участие в работодателе или в коммерческом объединении, входящем в один концерн с работодателем, а работодатель только лишь выплатит работнику стоимость ценных бумаг, бывших базовым имуществом. В этом случае выплата рассматривается как заработная плата или дополнительное вознаграждение, которые облагаются всеми налогами на рабочую силу.

Предоставление опциона участия не считается специальной льготой. При предоставлении опциона участия обязательства по налогам не возникает.

Последнее обновление 08.01.2025

Условия опциона участия

Важными условиями опциона участия являются:

- **момент предоставления** опциона — дата заключения опционного договора или дата соглашения с условиями программы участия работодателя (например, *employee stock purchase plan (ESPP)* или *restricted stock unit (RSU)*);
- **базовое имущество** опциона — участие (акции или паи) в работодателе или в коммерческом объединении, входящем в один с работодателем концерн;
- **количество базового** имущества — количество определенных акций или номинальная стоимость паи;
- **цена исполнения** опциона **(цена реализации)** — установленная цена за акции или паи;
- **срок исполнения (реализации)** опциона — период от предоставления опциона до исполнения, для налогообложения является существенной длительность периода не менее 3 лет;
- **момент исполнения (реализации)** опциона — дата, когда работник использует право на приобретение участия, вытекающее из опциона, и получает базовое имущество взамен опциона;
- **премия опциона** — сумма, уплаченная работником за опцион. Премия опциона не является обязательной.

Если опционный договор не подписан электронно-цифровым способом и не заверен нотариально, то работодатель обязан представить Налогово-таможенному департаменту договор или информацию в части присоединения к программе участия в течение 5 дней, считая с момента его заключения, на адрес электронной почты **ariklient@emta.ee**.

Последнее обновление 08.01.2025

Налогообложение опциона участия

Налогообложение опциона участия **происходит** (на основании ч. 5^3 ст. 48 ЗоПН):

- ✓ **при отчуждении опциона** до его исполнения или

- ✓ **при исполнении опциона** (т. е. при приобретении или при продаже базового имущества).

Отчуждение опциона участия до его исполнения считается специальной льготой вне независимо от трехлетнего срока исполнения опциона или от момента отчуждения опциона участия. Работник обязан известить работодателя об отчуждении опциона. У работодателя возникает обязанность по налогам с предоставленной специальной льготы.

Исполнение опциона участия или приобретение базового имущества участия **до прошествии 3 лет** с момента предоставления опциона **считается специальной льготой**. У работодателя возникает обязанность по налогам с предоставленной специальной льготы.

В виде исключения, если во время действия договора опциона со сроком не менее 3 лет:

- ✓ отчуждается все участие в работодателе или в коммерческом объединении, входящей с работодателем в один концерн, (т. н. ситуация *full exit*), или

- ✓ в отношении работника будет установлена полная нетрудоспособность или если работник умрет,

то специальными льготами не считается приобретение являющегося базовым имуществом опциона участия в объеме, который соответствует пропорционально времени держания опциона до названного события.

Специальной льготой не считается только в случае, когда отчуждается **всё участие** (100%) в работодателе или в коммерческом объединении, входящей с работодателем в один концерн. Исключение не распространяется на частичное отчуждение участия!

Исполнение опциона участия или приобретение являющегося базовым имуществом опциона

участия **по прошествии 3 лет** с выдачи опциона **не считается специальной льготой.** У работника возникнет в будущем выгода от продажи ценных бумаг!

Последнее обновление 08.01.2025

Трехлетний срок опциона участия

В случае изменения базового имущества опциона трёхлетний срок отсчитывается с момента предоставления первоначального опциона, учитывая, если меняется базовое имущество, например:

- ✓ из-за реорганизации концерна или объединения/разделения/преобразования объединения;
- ✓ из-за смены в концерне рабочего места работника (например, работодатель заменяет базовое имущество участием в коммерческой организации, входящей в тот же концерн)
- ✓ из-за отчуждения всего участия (новый собственник работодателя заменяет базовое имущество);
- ✓ в результате фондовой эмиссии. Поскольку фондовая эмиссия осуществляется без внесения дополнительных взносов на счет собственного капитала, то по сути имеем дело с реорганизацией собственного капитала и бухгалтерской учетной проводкой. При увеличении паевого или акционерного уставного капитала одновременно уменьшается в балансе строка собственного капитала, за счет которой осуществляется фондовая эмиссия (прибыль, ажио), а активы и объем баланса остаются прежними.

Поскольку работник на момент исполнения опционного договора приобретает реальную долю участия в работодателе или входящем в один концерн с работодателем коммерческом товариществе, то существенные условия опциона участия не изменяются, и отсчёт трехлетнего срока не прерывается. Если с работником, по сути, заключается новый договор опциона участия и на новых условиях, то начинается новый отсчёт трехлетнего срока.

Последнее обновление 08.01.2025

Определение цены специальной льготы...

«Порядок определения цены специальной льготы» установлен постановлением министра финансов № 2 от 13.01.2011 (далее — постановление).

Если полученный доход **при отчуждении опциона участия** является специальной льготой, то **ценой специальной льготы считается разница между рыночной стоимостью опциона участия и уплаченной работодателю опционной премией** (**ч. 1 ст. 7 постановления**).

Если работник не платил работодателю опционной премии, то считается ценой специальной льготы рыночная стоимость опциона участия.

Если специальной льготой является доход при приобретении **являющегося базовым имуществом опциона участия**, то **ценой специальной льготы считается разница между ценой реализации и рыночной стоимостью участия, из которой вычтена уплаченная работодателю опционная премия** (**ч. 2 ст. 7 постановления**).

Таким образом, если с момента выдачи опциона не прошло 3 года и опцион исполняется (реализуется) работником, то у работодателя обязанность обложить специальной льготой стоимость базового имущества опциона участия по

- ✓ рыночной цене или
- ✓ рыночной цене, из которой вычтены уплаченная работником цена исполнения (цена реализации) и/или опционная премия.

В практике бывают случаи, когда отчуждается все участие в работодателе (100%) (т. н. *full exit* порядок) и опционы прекращаются и исполняются (реализуются) до истечения 3 лет при условии, что **работник не получит** при прекращении и исполнении опциона больше **участия, а только денежную выплату, соответствующую стоимости участия**. Это оттого, что новый владелец (инвестор) приобретает все участие (100%) и не продолжает опционную программу. Поскольку новый владелец не включает работников в круг владельцев, то нет никаких оснований для оформления участия на имя работника(-ов) исключительно для того, чтобы сразу передать их новому владельцу (инвестору). В такой ситуации налоговый управляющий руководствуется существом сделки и считает, что **не облагается специальной льготой денежная**

выплата в объеме, который соответствует времени держания опциона. Денежные выплаты, которые выходят за рамки срока держания опциона, облагаются налогом как специальная льгота.

ПРИМЕР

Также встречаются ситуации, когда **частично участие** (менее 100%) в работодателе отчуждается и/или с согласия сторон отказываются от права пользования и обязанностей исполнения опциона, а работнику делается денежная выплата (выплачивается компенсация). В этом случае облагается денежная выплата **в полном объеме специальной льготой**.

Специальная льгота декларируется в приложении 4 TSD под кодами от 4080 до 4083.

Если работник выполняет свои рабочие задания в Эстонии и его плата за труд облагается как подоходным налогом, так и социальным налогом, и платежами в Эстонии, то оказанная специальная льгота работнику подлежит обложению подоходным и социальным налогом в Эстонии.

Если работник-нерезидент выполняет свои рабочие обязанности в зарубежном государстве и его плата за труд облагается как подоходным налогом, так и социальным налогом или платежами в зарубежном государстве, то оказанная работнику специальная льгота не подлежит налогообложению в Эстонии. У работодателя может возникнуть налоговая обязанность в зарубежном государстве.

В будущем, если у работника возникнет выгода от отчуждения ценных бумаг (исполнения участия), то у него есть право взять в учёт стоимости приобретения ценных бумаг сумму, обложенную подоходным налогом у работодателя на основании **статьи 48 ЗоПН** в качестве специальной льготы (**ч. 8 ст. 38 ЗоПН**). Основанием для расчета стоимости приобретения является справка от работодателя.

ПРИМЕРЫ РАСЧЁТА ЦЕНЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЛЬГОТЫ

На практике возникали ситуации, когда по опционному договору работник имеет право реализовать опцион и приобрести долю участия до истечения 3 лет со дня заключения договора опциона и при условии, что работник при реализации опциона уплачивает (возмещает) работодателю работодателю обязанность по уплате налога, связанную с приобретением доли участия.

В такой ситуации расчёт цены специальной льготы формируется в соответствии с соглашением между работодателем и работником и стоимостью приобретения работником доли участия, уплаченной работодателю. Для расчёта налогового обязательства и стоимости приобретения доли участия можно из практики привести два примера.

Пример 1

Между работодателем и работником заключено соглашение о том, что работник уплачивает работодателю **расчётную** (так называемую гипотетическую) **сумму налога** с цены специальной льготы. Например:

- рыночная цена приобретённой доли участия, то есть цена специальной льготы, составляет 1000 евро;
- работник уплачивает работодателю расчётную сумму налога в размере 662,50 евро с цены специальной льготы в размере 1000 евро (1000 × 20 ÷ 80 = 250 евро; 1250 × 33% = 412,50 евро; подоходный налог 250 евро + социальный налог 412,50 евро = 662,50 евро);
- поскольку работник уплатил (возместил) работодателю 662,50 евро, то для работодателя облагаемая налогом специальная льгота составит 337,50 евро (1000 – 662,50 = 337,50);
- работодатель декларирует и уплачивает со специальной льготы 337,50 евро фактическую сумму налога 223,60 евро (337,50 × 20 ÷ 80 = 84,38 евро; 421,88 × 33% = 139,22 евро; подоходный налог 84,38 евро + социальный налог 139,22 евро = 223,60 евро);
- рыночная цена приобретённой доли участия, то есть цена специальной льготы, составляет 1000 евро.

Работник имеет право учитывать стоимость приобретения доли участия в размере 1000 евро, то есть 662,50 евро, уплаченных работодателю, + 337,50 евро, облагаемые специальной льготой.

Если в будущем работник продаст долю участия, например, за 2500 евро, то его выгода составит 2500 – 1000 = 1500 евро.

Стоимость приобретения доли участия должна быть документально подтверждена, и важно, чтобы работодатель предоставил работнику справку о сумме, облагаемой специальной льготой.

Пример 2

Между работодателем и работником заключено соглашение о том, что работник уплачивает работодателю фактическую сумму налога с цены специальной льготы. Например:

- рыночная цена приобретённой доли участия, то есть цена специальной льготы, составляет 1000 евро;

- облагаемая налогом специальная льгота для работодателя в размере 586,47 евро рассчитывается следующим образом: 1000 евро – это сумма специальной льготы и налоговых расходов, то есть 170,513 % (стоимость специальной льготы 1000 евро, то есть 100 % + сумма налога на специальную льготу 705,13 евро, то есть 70,513%); таким образом, специальная льгота (100%) для работодателя составляет 1000 евро × 100% ÷ 170,513% = 586,47 евро;

- облагаемая налогом специальная льгота для работодателя составляет 586,47 евро, а сумма налога с неё составляет 413,53 евро (586,47 × 22 ÷ 78 = 165,41; 751,88 × 33% = 248,12; подоходный налог 165,41 евро + социальный налог 248,12 евро = 413,53 евро);

- работник уплачивает (возмещает) работодателю с цены специальной льготы 1000 евро фактическую сумму налога 413,53 евро (из 1000 евро с 586,47 евро рассчитанная налоговая обязанность по уплате налога: 586,47 × 22 ÷ 78 = 165,41; 751,88 × 33% = 248,12; подоходный налог 165,41 евро + социальный налог 248,12 евро = 413,53 евро);

- поскольку работник возместил работодателю 413,53 евро, то для работодателя облагаемая налогом специальная льгота составит 586,47 евро (1000 – 413,53 = 586,47);

- работодатель декларирует и уплачивает со специальной льготы 586,47 евро фактическую сумму налога 413,50 евро.

Работник имеет право учитывать стоимость приобретения доли участия в размере 1000 евро, то есть 413,53 евро, уплаченных работодателю, + 586,47 евро, облагаемые специальной льготой.

Как и на первом примере, если в будущем работник продаст долю участия, например, за 2500 евро, то его выгода составит 2500 – 1000 = 1500 евро.

Стоимость приобретения доли участия должна быть документально подтверждена, и важно, чтобы работодатель предоставил работнику справку о сумме, облагаемой специальной льготой.

Оба примера и расчётные ходы возможны на практике.

Последнее обновление 21.08.2026

Выгода работника от отчуждения ценных бумаг

У работника возникает обязанность по уплате подоходного налога с выгоды, полученной при отчуждении ценных бумаг (ч. 1 ст. 15 ЗоПН). Выгода (убыток), полученная работником при отчуждении ценных бумаг (приобретенного участия) определяется как **разность между ценой продажи и стоимостью приобретения** (ч. 1 ст. 37 ЗоПН).

Работник может в качестве стоимости приобретения учесть сумму специальной льготы, с которой работодатель заплатил подоходный налог согласно статье 48 ЗоПН, или сумму, обложенную подоходным налогом в зарубежном государстве, и/или премию опциона, уплаченную работником работодателю, и цену реализации долевого участия.

Стоимость приобретения должна быть документально подтверждена.

Последнее обновление 08.01.2025

Не облагаемая налогом компенсация за автомобиль

КОМУ МОЖНО ПЛАТИТЬ НЕ ОБЛАГАЕМЫЕ НАЛОГОМ КОМПЕНСАЦИИ?

На основании порядка, установленного **постановлением Правительства Республики № 164 от 14 июля 2006 года** (далее — *постановление*), компенсацию за использование личного легкового автомобиля можно платить в случае рабочих поездок:

- чиновнику (чиновниками считаются в понятии Закона о подоходном налоге (ЗоПН) также лица, названные в части 3 статьи 2 Закона о публичной службе, например, такие, как член волостного собрания органа местного самоуправления, член волостного или городского управления, судья, член Рийгикогу и др.);
- работнику (в значении Закона о трудовом договоре) и
- членам органов управления или контроля юридических лиц (в значении статьи 9 ЗоПН).

Таким образом, например, собственнику коммерческого объединения или лицу, оказывающему услугу на основании обязательственно-правового договора, платить компенсацию на основании указанного постановления без налогообложения нельзя. Но им можно компенсировать затраты,

сделанные в пользу юридического лица, на основании части 3 статьи 12 ЗоПН, если они документально подтверждены.

Последнее обновление 08.01.2025

За какие легковые автомобили можно выплатить...

Компенсацию можно платить за использование легкового автомобиля, **которое не находится в собственности или пользовании работодателя.** Таким образом, легковой автомобиль не должен быть в личной собственности пользователя, но придется подтверждать право пользования им. Право пользования фиксируется в удостоверении регистрации легкового автомобиля. Легковыми автомобилями считаются легковые автомобили категорий M1 и M1G.

Если компенсация выплачивается лицу с потерей трудоспособности, то в виде исключения можно компенсировать расходы за использование различных моторных транспортных средств. Моторным транспортным средством по Закону о дорожном движении (статья 2) считается транспортное средство, передвигающееся при помощи силы мотора. Транспортное средство — устройство, предназначенное для движения по дороге или движущееся по дороге и приводимое в движение двигателем или с помощью иной силы.

Последнее обновление 08.01.2025

Документы, необходимые для выплаты компенсаций

КАКИЕ ДОКУМЕНТЫ ЯВЛЯЮТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИИ

Для выплаты компенсации должно быть оформлено работодателем письменное решение, приказ или распоряжение, в котором указываются данные лица, получающего компенсацию, размер компенсации и дата поездки или период, в течение которого сделанные поездки компенсируются. К письменному решению прилагается копия документа, подтверждающего

право пользования легковым автомобилем. Решение можно сделать и на более длительный период, чем один календарный месяц.

Компенсацию можно выплатить, не облагая налогом только, если ведется учет поездок по каждой рабочей поездке, т.е. дневник поездок. Дневник поездок должен содержать данные лица, пользующегося автомобилем, данные государственного регистрационного знака автомобиля, начальное и конечное показание одометра по каждой рабочей поездке, также дату поездки и цель каждой поездки. То, каким образом ведется дневник поездок, т. е. на бумаге или в электронном виде, не имеет значения — существенно, чтобы он содержал выше указанные данные. Исходя из этого нельзя без налогообложения выплачивать компенсацию за будущие поездки, а только за уже совершенные поездки.
Если компенсация за использование личного автомобиля выплачивается без ведения дневника поездок, то такая выплата рассматривается как заработная плата, которую следует персонифицировано декларировать в приложении 1 декларации *TSD* (в случае нерезидента в приложении 2).

Последнее обновление 08.01.2025

Предельные ставки безналоговой компенсации

На основании дневника поездок можно возмещать рабочие поездки до 50 центов за километр, но не более 550 евро за поездки, сделанные в одном календарном месяце. Это означает, что работодатель может установить и более низкую цену за километр поездки, например, 20 центов, но для выполнения условия освобождения от налога нельзя превышать ни одну из предельных ставок. Таким образом, если цена возмещения за километр установлена 1 евро, то часть цены, превышающая предельную цену, является облагаемой, т. е. 50 центов, и это независимо от того, какова величина общей суммы компенсации.

Компенсацию можно выплачивать работнику и суммарно, т. е. по кассовому принципу в одном календарном месяце больше, чем 550 евро, но рассчитанное возмещение за каждый месяц не превышает предусмотренную предельную ставку.

Сумма компенсации, превышающая предельные ставки, считается специальной льготой. Если за календарный месяц рассчитанная сумма компенсации выходит больше чем предельная ставка, то рассчитывается специальная льгота за каждый месяц отдельно и следует декларировать специальную льготу в том месяце, в котором произошла выплата компенсации.

Физическое лицо при наличии учета может получать без налогообложения компенсацию и от

нескольких работодателей, в этом случае применяется предельный размер компенсации 550 евро для каждого работодателя отдельно. Компенсация включает в себя все расходы, связанные с обычным использованием автомобиля (в т. ч. топливо, страховка и т. д.), за исключением платы за парковку, уплаченной при выполнении служебных, рабочих, или должностных заданий.

В постановлении установленные цена за километр и необлагаемая предельная ставка не связаны с фактическими расходами (с документами на расходы). Часть 3 статьи 12 ЗоПН устанавливает, что доходом физического лица не является возмещение документально подтвержденных расходов в пользу другого лица, но добавляет, что эта часть не применяется к возмещениям, для налогообложения которых установлены отдельные условия и предельные ставки. Поскольку для выплачиваемой компенсации за использование личного легкового автомобиля установлены отдельные условия и предельные ставки, то компенсация на основании расходных документов за использование личного легкового автомобиля (например, оплата замены шин, текущего ремонта автомобиля и пр.) является специальной льготой (**ст. 48 ЗоПН** и **статья 6 постановления Министра Финансов № 2 от 13 января 2011 года «Порядок определения цены специальной льготы»**), за исключением уплаченной платы за парковку при выполнении служебных, рабочих, или должностных заданий.

В виде исключения можно возместить затраты на личный легковой автомобиль на основании расходных документов, если отправляется на личном легковом автомобиле в командировку и при возмещении этих расходов исходят из постановлений о командировках: **постановления Правительства Республики № 110 от 25 июня 2009 года** или **постановления Правительства Республики № 112 от 19 декабря 2012 года**.

Последнее обновление 08.01.2025

Когда компенсация проезда не облагается налогом

КОГДА КОМПЕНСАЦИЯ ПОЕЗДОК МЕЖДУ МЕСТАМИ РАБОТЫ И ЖИТЕЛЬСТВА СВОБОДНО ОТ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

Если обычно поездки между местами работы и жительства не считаются рабочими поездками и их возмещать без налогообложения нельзя, то при выполнении определенных условий это все-таки возможно. Поездки между местами жительства и работы можно рассматривать рабочими, если, используя общественный транспорт невозможно преодолеть этот путь при разумных затратах времени или денежных средств. Также, если место жительства работающего по

трудовому договору работника находится от места работы на расстоянии не менее 50 километров (часть 5^1 статьи 48 ЗоПН). В этом случае в дневнике поездок целью поездки указываются поездки между местом работы и местом жительства и их можно без налогообложения возмещать в размере общей предельной ставки (550 евро).

Лицу с ограниченными возможностями здоровья можно возмещать в размере предельной ставки поездки между местом работы и местом жительства, если по ним ведется учет и если нет возможности пользоваться общественным транспортом, или его использование приведет к значительному снижению способности к передвижению или работоспособности.

Поездки на место работы и назад нельзя возмещать без налогообложения по причине, что человеку проще и удобнее ездить между местом работы и местом жительства на личном автомобиле, чем на общественном транспорте.

Возможно без налогообложения возмещать поездки между местами жительства и работы в случае, если это прежде всего необходимо работодателю для осуществления его деятельности. Это означает, что при возмещении поездок между местом жительства и местом работы в общем случае превалирует интерес со стороны работодателя и при необходимости работодатель должен смочь это обосновать. Выплату компенсации каждому человеку следует раздельно оценивать в зависимости от места жительства человека, трудовых обязанностей, начала рабочего дня, возможностей использования общественного транспорта и т. д. Оценив все эти факторы вместе, работодатель может решить, обосновано или нет не облагаемая налогом компенсация поездок от дома человека на работу и назад.

Пример

С работником заключено соглашение, что работник готов решать возникающие в ходе предпринимательской деятельности проблемы в течение 24/7 (время дежурства), так сказать кризисные ситуации. Можно ли в этом случае считать поездки между домом и работой рабочими поездками?
Время дежурства — это время, во время которого работник не должен выполнять рабочие обязанности, но на согласованных условиях обязан быть готовым к выполнению рабочих обязанностей на основании приказа работодателя. Поскольку работник не может полностью сосредоточиться на отдыхе во время дежурства и при необходимости должен быть готов немедленно выполнять рабочие обязанности, оправдано за время дежурства выплачивать в размере 1/10 согласованной заработной платы. Время дежурства может быть установлено по договоренности между работником и работодателем.

Таким образом, разрешение кризисных ситуаций (время дежурства) связано с предпринимательством, как и связанные с работой поездки за пределы ежедневного рабочего места и затем обратно. В таком случае считаются поездки между работой и домом рабочими поездками. Следует обратить внимание и на то, что чисто формальное возложение на рабочих

обязательства по урегулированию кризисных ситуаций не дает права на возмещение без налогообложения всех поездок между работой и домом. Такое обязательство должно быть существенным, основанным на реальных потребностях работодателя и соответствовать также обязанностям работника. Дополнительную информацию по организации транспорта работникам найдете в инструкции «**Перевозка работников к месту работы с места жительства и обратно в соответствии с частью 5¹ статьи 48 Закона о подоходном налоге**».

Последнее обновление 08.01.2025

Декларирование компенсации

Юридическое лицо – резидент, государственное или муниципальное учреждение, работодатель – физическое лицо, а также нерезидент, имеющий в Эстонии постоянное место деятельности или действующий в качестве работодателя, который в течение календарного года выплачивал физическому лицу компенсацию за использование личного легкового автомобиля (в т. ч. лицу с ограниченными возможностями здоровья), обязан к 1 февраля следующего года представить декларацию *INF* 14.

Для представления формы *INF* 14:

- ✓ войдите в *e-MTA*
- ✓ выберите рубрику «Отчёты» и выберите из перечня «INF 14»
- ✓ на странице перечня деклараций нажмите на кнопку «Добавить новую декларацию»
- ✓ выберите «IV квартал».

В форме *INF* 14 декларируются суммы компенсации вместе с превышающей предельную ставку частью.

Пример 1
В распоряжении работодателя указано, что работнику при ведении дневника поездок возмещается за использование личного автомобиля для выполнения рабочих заданий. В январе

общая сумма возмещения работнику за использование личного автомобиля составила 600 евро (1200 км × 0,5 евро) и такую же сумму перечислили работнику. Какую сумму следует декларировать в приложении 4 формы *TSD* и в форме *INF* 14?
В приложении 4 формы *TSD* следует показать сумму 50 евро (600 – 550) и в форме *INF* 14 сумму 600 евро.

Пример 2
В распоряжении работодателя указано, что работнику возмещается за использование личного автомобиля для выполнения рабочих заданий в сумме 550 евро. Дневник поездок не ведется. Какую сумму следует декларировать в приложении 4 формы *TSD* и в форме *INF* 14?
В приложении 4 формы *TSD* и в форме *INF* 14 не декларируется ничего, так как дневник поездок не велся. Сумма 550 евро рассматривается заработной платой и декларируется в приложении 1 формы *TSD*.

Пример 3
В распоряжении работодателя указано, что при ведении дневника поездок работнику возмещается за использование личного автомобиля для выполнения рабочих заданий. В феврале работнику была возмещена стоимость за использование личного автомобиля в сумме 409,44 евро (744,44 км × 0,55 евро) и такая же сумма была переведена работнику. Какую сумму следует декларировать в приложении 4 формы *TSD* и в форме *INF* 14?
В приложении 4 формы *TSD* должна быть указана сумма 37,22 евро (744,44 км × 0,05 евро) и в форме *INF* 14 указывается сумма 409,44 евро.

Пример 4
В распоряжении работодателя указано, что при ведении дневника поездок работнику возмещается за использование личного автомобиля для выполнения рабочих заданий. В марте работнику была возмещена стоимость за использование личного автомобиля в сумме 675 евро (1500 км × 0,45 евро) и такая же сумма была переведена работнику. Какую сумму следует декларировать в приложении 4 формы *TSD* и в форме *INF* 14?
В приложении 4 формы *TSD* должна быть указана сумма 125 евро (675 – 550) и в форме *INF* 14 указывается сумма 675 евро.

Последнее обновление 08.01.2025

Транспорт работодателя домой и на работу

ПЕРЕВОЗКА РАБОТНИКОВ К МЕСТУ РАБОТЫ С МЕСТА ЖИТЕЛЬСТВА И ОБРАТНО В СООТВЕТСТВИИ С ЧАСТЬЮ 5¹ СТАТЬИ 48 ЗАКОНА О ПОДОХОДНОМ НАЛОГЕ

Работник:

- ✓ лицо, работающее на основании трудового договора
- ✓ чиновник (часть 1 статьи 13 Закона о подоходном налоге)
- ✓ член органов управления и контроля (статья 9 Закона о подоходном налоге)
- ✓ физическое лицо, которое продаёт работодателю товары в течение периода, превышающего шесть месяцев
- ✓ лицо, работающее или оказывающее услуги на основании договора подряда или поручения либо иного обязательственного договора

Специальными льготами не считаются расходы на перевозку работников с места жительства к месту работы и обратно, если:

1. использование общественного транспорта не представляется возможным при разумных затратах времени или денежных средств
2. работник с ограниченными возможностями здоровья не имеет возможности пользоваться общественным транспортом, или использование общественного транспорта приведёт к значительному снижению способности к передвижению или работоспособности
3. работодатель организует для работников, **работающих на основании трудового договора**, перевозку на транспортном средстве, в котором не менее 8 посадочных мест или на автобусе в значении Закона о дорожном движении
4. место жительства, **работающего на основании трудового договора** работника, находится на расстоянии не менее 50 километров от места работы

Поскольку налоговая льгота не распространяется автоматически на все расходы, понесённые работодателем для организации перевозок между местом жительства и местом работы работников, то необходимо определить соответствие понесённых расходов принципам, установленным в части 5¹ статьи 48 Закона о подоходном налоге.

С 1 января 2020 года расходы на билеты в общественном транспорте, используемом для перевозки работников между местом проживания и местом работы, не облагаются налогом в качестве специальной льготы.

Налоговая льгота распространяется на всех работников (работников по трудовому договору, чиновников, лиц, работающих или оказывающих услуги на основании договора подряда или поручения либо иного обязательственного договора, членов органов управления или контроля и физических лиц, которые продают товары своему работодателю в течении периода, превышающего шесть месяцев).

При возмещении стоимости билетов на общественный транспорт:

1. расстояние между домом и работой не имеет значения,
2. расходы могут быть возмещены только на основании документа о расходах.

Последнее обновление 08.01.2025

Транспорт, организованный работодателем

Для применения налоговой льготы необходимо вести учёт, на основании которого можно установить все существенные для применения налоговых льгот факты. Для применения данного положения существенную роль играет содержание понятия «использование общественного транспорта при разумных затратах времени и денежных средств».

Неразумные затраты времени и денежных средств могут быть обусловлены следующими обстоятельствами:

- ✓ у работника отсутствует возможность добираться до работы общественным транспортом, так как рабочий день начинается или заканчивается в то время, когда общественный транспорт уже не работает (как в случае работы по сменам, так и в ситуации, когда имеют место сверхурочные работы);

- ✓ место работы расположено на территории, куда нет доступа общественному транспорту;

- общественный транспорт доступен, но могут возникнуть нерациональные затраты времени и денежных средств в случае, когда при использовании общественного транспорта нет прямого маршрута между работой и домом, и нужно делать многочисленные пересадки. Могут быть ситуации, когда расписание автобусов таково, что использование общественного транспорта сопровождается неразумными затратами времени (работник должен значительно раньше начала рабочего дня прибыть на работу или, после окончания рабочего дня может значительно позже вернуться домой, или значительные затраты времени в сравнении со временем, потраченным на весь путь, возникают в связи с пересадками, или характер работы таков, что невозможно использовать гибкий график начала или окончания рабочего времени).

Определяющим не может быть то обстоятельство, что преодоление пути на общественном транспорте в сравнении с использованием легкового автомобиля значительно медленнее. Сравнение не делается между временем, затрачиваемым на преодоление пути общественным транспортом или легковым автомобилем, сравнение основывается на обычном времени, проведённом на общественном транспорте (например, если имеет место маршрут по городу, тогда следует учитывать, что при преодолении расстояния 10 км гораздо больше времени тратится при использовании общественного транспорта, чем при езде на автобусе междугородних линий по шоссе). Известно, что при движении общественный транспорт совершает остановки, поэтому время, затраченное на остановки, само по себе не может считаться неразумным расходом времени в предложенных обстоятельствах. Поэтому при оценке разумности затрат времени сравнение только с самыми быстрыми возможными средствами передвижения (например, легковой автомобиль, самолёт) неуместно. В случае сравнения с более быстрым транспортным средством налоговая льгота распространилась бы на большинство действующих в Эстонии работодателей, однако целью данного положения было предоставление налоговых льгот тем работодателям, которые организуют перевозку работников, имеющих ограниченные возможности трудоустройства (в частности в сельских районах), а прибытие на находящееся в другом регионе рабочее место связано с необоснованными затратами времени и денежных средств, которые обусловлены недостаточно хорошей организацией общественного транспорта.

Последнее обновление 08.01.2025

Льготы для работника с ограниченными возможностями

У работодателя есть возможность платить работнику с ограниченными возможностями здоровья компенсацию в связи с использованием личного моторного транспортного средства для поездок между местом жительства и местом работы, если невозможно использовать общественный транспорт, или использование общественного транспорта приведёт к значительному снижению способности к передвижению или работоспособности.

Установленные при использовании личного легкового автомобиля условия и ограничения действуют и в отношении используемого лицом с ограниченными возможностями здоровья личного моторного транспортного средства: предельная не облагаемая налогом ставка возмещения, выплачиваемая одному лицу, составляет, при ведении учёта поездок — 0,50 евро за километр, но не более 550 евро в календарный месяц на каждого выплачивающего возмещение работодателя. Компенсацию за использование личного моторного транспортного средства лицу с ограниченными возможностями здоровья можно выплачивать только в случае, если легковой автомобиль или моторное транспортное средство не находится в собственности или во владении работодателя.

Поездки между местом жительства и местом работы можно компенсировать только при ведении учёта. Если учёт не ведётся, то нет возможности выплачивать не облагаемые налогом компенсации при использовании моторного транспортного средства.

Последнее обновление 17.01.2025

Использование личного легкового автомобиля

Если работнику компенсируются расходы на поездку до места работы в связи с использованием личного легкового автомобиля, так как от его места жительства до места работы невозможно к началу рабочего дня добраться общественным транспортом, тогда если работодатель желает компенсировать в календарном месяце без налогообложения до 550 евро, то необходимо соблюдать правила компенсации расходов, связанных с использованием личного легкового автомобиля, т.е. следует вести учёт поездок, связанных с выполнением рабочих заданий (включая поездки на работу/с работы).

Порядок возмещения расходов не требует от работодателя предоставления документов,

подтверждающих фактические расходы.

В дополнение к компенсации, не предусмотрено дополнительное возмещение расходов на бензин, понесенных работником при поездке на работу на личном автомобиле, в этом случае эти расходы считаются специальной льготой.

Однако можно компенсировать без налогообложения расходы на оплату парковки, если парковка была связана с выполнением рабочих заданий.

Последнее обновление 08.01.2025

Использование легкового автомобиля работодателя

Использование легкового автомобиля работодателя для перевозки работников

Если преодоление пути дом-работа-дом на общественном транспорте не представляется возможным при разумных затратах времени или денежных средств, тогда данные поездки считаются связанными с предпринимательством, и данные расходы не считаются специальной льготой.

Обязанность вести дневник поездок или подобный учёт отсутствует, но в каждом конкретном случае налогоплательщик должен иметь возможность доказать и обосновать тот факт, что поездка работника по маршруту дом-работа-дом не считается специальной льготой. Решение правления коммерческого объединения о том, что коммерческое объединение покрывает транспортные расходы на проезд работника по маршруту дом-работа-дом, не является достаточным обстоятельством для применения налогового освобождения.

Если нет возможности использовать легковой автомобиль для личных поездок, и легковой автомобиль работодателя используется исключительно для предпринимательских целей (в т. ч. и для совершения поездок по маршруту дом-работа-дом, если они связаны с предпринимательством), тогда следует сделать соответствующую отметку в Департаменте шоссейных дорог.

Последнее обновление 08.01.2025

Перевозка работника...

Перевозка работника, работающего на основании трудового договора

Дополнительно к выше перечисленному для перевозки работника, работающего на основании трудового договора, применяются дополнительные налоговые льготы.

Налоговая льгота распространяется только на работодателей, некоммерческие организации, фонды и публично-правовые юридические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью. Налоговая льгота не распространяется на государственный сектор.

У работодателя есть возможность выбрать:

1. использовать для перевозки работников по маршруту дом-работа-дом автобус или транспортное средство, в котором не менее 8 посадочных мест. Расстояние между местом жительства работника и местом работы не является определяющим (это значит, что перевозку работников можно осуществлять на автобусе и в пределах одного населённого пункта)

2. использовать находящийся в собственности или во владении работодателя легковой автомобиль (место жительства работника находится на расстоянии не менее 50 километров от места работы)

3. на основании расходных документов компенсируются расходы на транспорт вне зависимости от вида транспортного средства (место жительства работника находится на расстоянии не менее 50 километров от места работы)

4. работник использует личный легковой автомобиль (место жительства работника находится на расстоянии не менее 50 километров от места работы)

Если работодатель и работник договорились, что работник будет использовать личный легковой автомобиль, тогда у работодателя есть возможность выбрать:

- ✓ компенсировать поездки по маршруту дом-работа-дом на основании постановления, регулирующего порядок учёта поездок и выплаты возмещения при использовании личного легкового автомобиля (на основании дневника поездок, не более 550 евро в месяц) или

- ✓ на основании расходных документов (чеки на приобретение топлива)

Это относится и к ситуации, когда работник по трудовому договору едет на работу, например, из Киева в Таллин и из Таллина обратно к месту жительства в Киев.

Последнее обновление 08.01.2025

Декларирование и уплата

ДЕКЛАРИРОВАНИЕ

Компенсация за использование личного легкового автомобиля в части, превышающей предельную норму, декларируется в приложении 4 декларации *TSD*, которая представляется к 10 числу следующего месяца. Налоговая обязанность со специальной льготы платится в обычном порядке на основании декларации *TSD*.

В декларации *INF* 14 работодатель должен отражать суммы компенсаций, фактически выплаченных работнику в течение календарного года за использование личного легкового автомобиля на основании учёта поездок (в т. ч. и декларируемые в качестве специальной льготы). Декларация *INF* 14 представляется к 1 февраля следующего календарного года.

Налоговая обязанность

Налоговая обязанность возникает, если компенсация за использование личного легкового автомобиля при совершении поездок по маршруту дом-работа-дом (поездка связана с предпринимательством) выплачивается свыше предельной нормы.

Пример

Работник представил бухгалтеру дневник учёта поездок, в соответствии с которым работник использовал личный легковой автомобиль для совершения рабочих поездок, в т. ч. поездки, связанные с предпринимательством и поездки по маршруту дом-работа-дом, и пробег составил 1500 км (1500 × 0,50 = 750). Сумму, превышающую не облагаемую налогом предельную ставку 200 евро (750 – 550 = 200), следует продекларировать в качестве специальной льготы, и она будет облагаться как подоходным, так и социальным налогами.

Последнее обновление 08.01.2025

ЧАВО – Транспорт работников

1. Если характер работы требует этого, является ли поездка на такси домой с работы в ночное время специальной льготой или нет?

Если в силу особенностей работы сотрудник не может пользоваться общественным транспортом для того, чтобы приехать на работу или вернуться домой, в таких случаях возмещение расходов на проезд на такси до работы на основании документального подтверждения не считается специальной льготой.

2. Считается ли специальной льготой использование легкового автомобиля работодателя для совершения поездок на работу и с работы, если работник живёт в месте, куда не ходит общественный транспорт? Какие документы должны быть оформлены для подтверждения этого обстоятельства?

Если место работы находится в месте, где нет общественного транспорта, или если расписание общественного транспорта не совпадает с режимом работы, тогда можно использовать автомобиль работодателя для поездок между местом жительства и работой. Однако в данном случае при необходимости следует доказать налоговому управляющему, что ко времени начала работы невозможно было на общественном транспорте добраться до работы и после работы вернуться домой.

3. Если предприятие организует и компенсирует проезд на работу своих работников, которые 2/3 своей зарплаты будут ездить на общественном транспорте (неразумно для работника, лучше бы он не ездил на работу), является ли это специальной льготой или нет?

Считаются ли расходы специальными льготами или нет, не зависит от размера вознаграждения конкретного работника.

Последнее обновление 08.01.2025

Специальная льгота и налог с оборота

Лицо, обязанное по налогу с оборота, может вычесть входной налог с оборота **с товара или услуги, используемых для облагаемого налогом оборота в своей предпринимательской деятельности. Вычесть входной налог с оборота с личных расходов своих работников нельзя, даже если соответствующие расходы покрываются работодателем или возмещаются работнику, но в соответствии с Законом о подоходном налоге специальная льгота не возникает.**

Входной налог с оборота нельзя вычесть ни с билета на поезд, автобус или другое средство общественного транспорта, использованное работником для проезда между местом работы и местом жительства, ни с расходов на оздоровление работников. Также входной налог с оборота нельзя вычесть из со срезанных цветов, купленных для дарения своему работнику (хотя дарение цветов работнику в качестве специальной льготы не рассматривается), поскольку покупка цветов для дарения работнику не является затратами на облагаемый налогом оборот.

Если товар, входящий в состав имущества предприятия, при приобретении которого вычтен входной налог с оборота, отчуждается бесплатно или предоставляется в безвозмездное пользование работнику, служащему или члену органа управления или контроля лица, обязанного по налогу с оборота, то от бесплатного отчуждения или предоставления в безвозмездное пользование возникает облагаемое налогом с оборота собственное потребление. В случае собственного потребления облагаемой налогом стоимостью является стоимость приобретения товара или при его отсутствии себестоимость.

Особенности обложения налогом с оборота собственного потребления, возникающего при предоставлении в безвозмездное пользование легковых автомобилей и фургонов, входящих в состав имущества предприятия

Последнее обновление 08.01.2025

Вопросы и ответы

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ ПО СПЕЦИАЛЬНЫМ ЛЬГОТАМ

1. Является ли льготная или бесплатная парковка автомобиля работника рядом с местом работы специальной льготой?

Если работник может припарковать легковой автомобиль на парковке или в парковочном доме рядом с местом работы бесплатно или по льготной цене, то при налогообложении важно выяснить, предоставляется ли льгота(бесплатная или льготная парковка) работодателем или независимым третьим лицом. Если льготам предоставляется работодателем, то речь идет о специальной льготе, если же льгота предоставляется третьим лицом, то это не является специальной льготой.

Например, если работник может парковать легковой автомобиль по льготной цене, исходя из ценовой политики собственника офисного здания, парковки или парковочного дома, то работодатель не является лицом, предоставляющим льготу, и не несет налоговых обязательств в отношении специальной льготы. Это также в том случае, если выделение парковочных мест и оплата услуг осуществляется через работодателя.

Если же расходы работника на парковку легкового автомобиля бесплатно или по льготной цене несет работодатель, то также в качестве лица, предоставляющего льготу, выступает работодатель и у него возникает обязанность по уплате налога со специальной льготы.

2. Считается ли покупка цветов для украшения рабочих помещений специальной льготой?

Если срезанные цветы/цветочные горшки были использованы для украшения офисного помещения, это не является специальной льготой. Как правило, разумные и нормальные расходы на рабочую обстановку в офисных помещениях не считаются расходами, не связанными с предпринимательской деятельностью.

3. Являются ли цветы, подаренные сотруднику, специальной льготой?

Согласно части 4 статьи 48 **Закона о подоходном налоге** специальной льготой являются любые товары, услуги, вознаграждения за творчество или денежно оцениваемые льготы, предоставляемые работнику в связи с трудовыми или служебными отношениями, членством в органе управления или контроля юридического лица или долгосрочными договорными отношениями независимо от времени предоставления специальной льготы.

При дарении цветов работодатель должен оценить, является ли это материально оцениваемой выгодой для работника. Если речь идет о выгоде, оцениваемой в денежном выражении, это

специальная льгота. Однако если денежной выгоды нет, то нет и специальной льготы. Например, получение работником срезанных цветов, как правило, не является денежной выгодой. В то же время, например, подарок большого цветка в горшке может быть финансово оцениваемой выгодой для работника, если работник в дальнейшем использует этот цветок, например, в качестве элемента интерьера в своем доме.

4. Предприятие выплачивает несовершеннолетнему алименты/пособие до достижения им совершеннолетия. Мать несовершеннолетнего до своей смерти была работником этого предприятия. Работодатель выплачивает пособие вдове, детям или другому члену семьи умершего работника. Речь идет о специальной льготе или пожертвовании?

Пособия, выплачиваемые физическим лицам, независимо от цели выплаты, в значении статьи 12 **Закона о подоходном налоге** рассматриваются как доход лица, и, как правило, подоходный налог подлежит удержанию лицом, выплачивающим пособие. Пособия, выплачиваемые, в поставленным вопросе лицам, социальным налогом не облагаются, поскольку получатель не состоит в трудовых отношений с лицом, выплачивающим пособие.

В значении статьи 48 Закона о подоходном налоге, как правило, выплаты наличных денежных средств физическим лицам не рассматриваются как специальная льгота.

Специальной льготой считаются выплаты, произведенные сверх предельных норм, установленных постановлениями министра финансов или Правительства Республики. Также специальной льготой считается, если работодатель отказался от взыскания с работника денежного требования, например, выданного кредита и т.п.

5. Фирма арендует на месяц квартиру для своего члена правления. Она удерживает подоходный налог с арендодателя и уплачивает специальную льготу с уплаченной им арендной платы. Однако фирма также платит арендодателю задаток, который будет возвращен фирме арендодателем при освобождении квартиры. Облагаются ли задатки и как они облагаются налогом?

При предоставлении задатка у фирмы нет обязанности по уплате налога. Залог берет арендодатель для покрытия возможных расходов, которые может причинить ему арендатор, например, не платит коммунальные платежи за прожитое в квартире время, портит квартиру так, что после этого необходим ремонт и т.п. Облагается ли задаток налогом или нет, станет ясно после окончания договора аренды. Если арендодатель возвращает фирме задаток, то налогового обязательства не последует. Если член правления покидает квартиру, не оплачивая коммунальные счета, и задаток уходит на покрытие этих расходов, то задаток становится специальной льготой в том месяце, в котором арендодатель должен был его вернуть.

Таким образом, если арендодатель не возвращает сумму, предоставленную в качестве задатка, или частично возвращает ее, то следует рассматривать каждый конкретный случай отдельно.

Фирма должна выяснить причину невозврата задатка и, соответственно, налогообложение будет основано на этом, т.е. исходя из экономического содержания.

6. Имеет ли значение при налогообложении, если расходы производятся собственнику фирмы (акционеру, участнику и т.п.) или если собственником фирмы является также член или работник органа управления и контроля этой фирмы?

Доходом собственника фирмы являются дивиденды, и для целей налогообложения не имеет значения, является ли он одновременно членом органа управления и контроля фирмы или ее работником.
Что касается прочих расходов, выплачиваемых физическому лицу, то здесь имеют значение отношения между юридическим и физическим лицом, на основании которых производится налогообложение.

Если собственником коммерческой организации одновременно является лицо, перечисленное в части 3 статьи 48 Закона о подоходном налоге (лицо, работающее по трудовому договору, член органов управления и контроля, физическое лицо, которое продает работодателям товары в течение периода, превышающего шесть месяцев и физическое лицо, работающее или оказывающее услуги на основании договора подряда, поручения или иного обязательственного договора), то при налогообложении следует исходить прежде всего из этого.

Например, если собственнику коммерческой организации, одновременно являющемуся членом правления, был сделан подарок в честь юбилея, то подарок облагается налогом на основании статьи 48 Закона о подоходном налоге. Если собственнику коммерческой организации, не указанному в части 3 статьи 48, был сделан подарок в честь юбилея, то подарок облагается налогом на основании статьи 49 Закона о подоходном налоге.

7. Руководитель компании А ходил обедать и обсуждал возможность сотрудничества с руководителем компании Б. В то же время руководитель фирмы Б является супругой сотрудника компании А. Рассматривать ли счет за питание как специальную льготу или расходы на прием?

Согласно части 6 статьи 48 Закона о подоходном налоге специальной льготой считаются также льготы, которые работодатель предоставляет супругу, родителю или ребенку работника, указанного в части 3 той же статьи (лица, указанные в пункте 1). Расходы на питание руководителя компании А в любом случае считаются специальной льготой. В случае с руководителем компании Б следует исходить из содержания – было ли это служебное совещание или же покрытие расходов на питание компании Б обусловлено тем, что речь идет о супруге работника компании А.

8. Следует ли компании отражать в учете специальную льготу, если собственник предоставляет компании беспроцентный заем?

Нет, когда физическое лицо предоставляет заем юридическому лицу, это никоим образом не является специальной льготой. В этом случае юридическое лицо берет на себя обязательство перед физическим лицом, а кредитор решает, выдать ли заем с процентами или без них.

9.Могут ли физическому лицу, оказывающему услугу (например, выступающему в качестве лектора на учебных курсах), возмещаться без налогообложения расходы (например, транспорт, проживание, стоимость материалов), понесенные в связи с оказанием услуги по договору поручения?

Документально подтвержденные расходы, связанные с исполнением поручения, могут быть возмещены доверителем без налогообложения на основании части 3 статьи 12 Закона о подоходном налоге. Для предотвращения последующих споров мы рекомендуем возмещаемые дополнительные расходы предварительно согласовать в договоре поручения, поскольку согласно части 2 статьи 628 Обязательственно-правового закона доверитель должен возмещать помимо платы за услугу только разумные расходы, которые поручитель произвёл для исполнения поручения и которые он мог считать необходимыми в соответствии с обстоятельствами.

Помимо вышеизложенного, необходимо отметить, что применение части 3 статьи 12 Закона о подоходном налоге при возмещении расходов на проживание и транспорт в первую очередь предназначено для случаев, когда расходы носят разовый характер и когда заключение трудового договора с лицом не является разумным или заключать договор с предпринимателем–физическим лицом административно обременительно. Если с лектором заключается договор поручения на более длительный период (аналогичный трудовому договору), то неоправданным может быть возмещение расходов на проживание и транспорт, но они рассматриваются скорее как специальная льгота в смысле статьи 48 Закона о подоходном налоге, чем как проезд на работу и домой или возмещение расходов на жилье.

10. Является ли в значении Закона о подоходном налоге специальной льготой услуга, оказываемая работодателем своему работнику в рамках основной деятельности, для которой установлены разные цены, в зависимости от группы работников, которым оказывается услуга? Как рассчитывается стоимость такой специальной льготы?

Согласно части 7 статьи 48 Закона о подоходном налоге постановлением Министра Финансов от 13.01.2011 за № 2 установлен "Порядок определения цены специальной льготы", часть 2 статьи 2 которого предусматривает, что в случае, если специальной льготой является безвозмездная передача вещи, ценной бумаги, имущественного права или услуги, реализация (оказание) которых является основной деятельностью работодателя или одной из основных видов деятельности, то ценой специальной льготы считается продажная цена, по которой аналогичная вещь, ценная бумага, имущественное право или услуга реализуются (оказываются) в том же количестве и в то же время третьему лицу, не связанному с работодателем.

Таким образом, речь идет о специальной льготе, и при определении цены специальной льготы следует исходить из той же цены и условий, с которыми работодатель оказывает одну и ту же услугу своим клиентам.

11. Является ли возмещение расходов на переезд работнику, работающему в Эстонии, специальной льготой?

Если невозможно завербовать специалиста соответствующей специальности из Эстонии, и работодатель устанавливает требование (не является желанием работника) о переезде работника в Эстонию и не разрешает выполнять работу из-за рубежа дистанционно, то расходы работника на переезд в Эстонию (включая административные расходы) считаются связанными с предпринимательской деятельностью расходами, которые не облагаются налогом как специальная льгота, поскольку возмещение таких расходов в первую очередь отвечает интересам работодателя и необходимо для начала работы работника в Эстонии.

Возмещение расходов на переезд членов семьи работника работодателю для начала работы работника не требуется. Таким образом, если расходы на переезд членов семьи (включая административные расходы) четко различимы, то речь идет о специальной льготе. Расходы на переезд членов семьи освобождаются от налогообложения только в том случае, если при взятии вещей членов семьи расходы на переезд работника не увеличиваются (например, арендуется один контейнер, в котором находятся вещи как работника, так и членов семьи, и сумма услуги на переезд/арендованный контейнер от этого не меняется).

Поскольку работник переезжает жить в Эстонию, и его место жительства находится в Эстонии, то работодатель не может без уплаты налогов возмещать работнику расходы на жилье. Расходы на жилье (например, аренда и коммунальные расходы) облагаются налогом как специальная льгота.

Последнее обновление 08.01.2025