

Kaugtöö ja kodukontor - kes peaks kandma kulud ja millises ulatuses?



Tanel Molok
advokaadibüroo SORAINEN
maksuõiguse jurist

Kui veel kümme aastat tagasi peeti isenesestmõistetavaks olukorda, kus kõik töötajad ilmuvad töökohale kell kaheksa hommikul ja lahkuvad kell viis õhtul, siis arenev tehnika ja mõtteviis soodustavad tööajale ja -kohale paindlikumat lähene mist kui kellast kellani töökohal istumine. Ka edumeelsemad tööandjad eelistavad võimaluse korral tagumikutundide lugemise asemel keskenduda sellele, et tagada tööülesannete tähtaegne ja tulemuslik täitmine, leidku see siis aset kontoris või väljaspool seda.

Mõtteviis ja tehnika on aga muutunud kiiremini kui seadused ning vaid töölepingu seaduses leiab mõne sätte kaugtööga seonduvate sisuliste küsimuste reguleerimiseks. Töölepingu seaduses on vaid märgitud, et tööandja peab töötajale teatama kui poolte kokkuleppel täidetakse töökohustusi kaugtööna ning lisaks, kas ja kuidas hüvitatakse töö tegemisel või tööandja juhiste või korralduste tõttu tekkinud kulutused. Need sätted aga käsitlevad eelkõige tööandja teavitamiskohustust, mitte sisulisi küsimusi. Seega kobavad töötajad ja tööandjad pimeduses kui soovivad kaugtöösuhtele sisu anda ning poolte õiguseid ja kohustusi välja selgitada. Muuhulgas ei ole kindlaks määratud, kes peaks tagama kaugtöötajale töötegemiseks vajalikud vahendid ning kes katab kodus töötamisega seonduvad kulud.

Kodukontori kulude hüvitamisel on palju ruumi kokkulepeteks

Kuna kaugtöö tegemine on suures osas seadustega reguleerimata, tuleks võimalike vaidluste ja probleemide vältimiseks kodus töötamisega kaasnevad õigused ja kohustused (sh kulude hüvitamine) töötaja ja tööandja vahel selgesõnaliselt

kokku leppida ning hilisemate tõendamisprobleemide vältimiseks ka kirjalikult fikseerida. Arvesse peab siinjuures võtma, et lisaks töösuhte pooltele võib kodus töötamise kulude katmise ja nende jaotamise vastu huvi tunda ka maksuhaldur. Tema arvamus tööandja poolt tehtud kulutuste ettevõtlusega seotuse osas võib aga töösuhte poolte käsitlest erineda ning see võib eelkõige tööandja jaoks kaasa tuua mittesoovitavaid tagajärgi. Kõige tavalisem probleem kipub olema, et tööandja kulutusi ei lubata täies ulatuses ettevõtlusega seotud kulutusena käsitleda. Halvemal juhul võidakse kodukontori kulude katmist käsitleda ka töötajale erisoodustuse andmisena, mille tagajärjed on maksunduslikult veelgi ebasoodsamad.

Millest aga lähtuda, kui asuda otsima vastust küsimusele, kes ja millises ulatuses peaks kaugtöö tegemisega seotud kulud katma? Kuna erinevate kodus

Võimalike vaidluste vältimiseks tuleks kodus töötamisega kaasnevad õigused ja kohustused töötaja ja tööandja vahel selgesõnaliselt kokku leppida ning ka kirjalikult fikseerida.

töötamisega kaasnevate kulude hüvitamisel kehtivad erinevad põhimõtted, on neid põhjust allpool ka erinevalt käsitleda.

Töövahendid - arvuti, kontoritarbed

Igapäevaselt kontoris viibiva töötaja asjakohaste töövahendite tagamine tundub

loogilisena olevat tööandja kohustus. See käsitlus ei tohiks põhimõtteliselt erinev olla, kui töötaja täidab oma tööülesandeid (osaliselt) väljaspool kontorit. Ei ole mõistlikku põhjendust ega seadustega ettenähtud erandit, et kaugtööd tegevad töötajad oleksid kehvas seisus kui nende kontoris töötavad kolleegid. Ka kaugtöötajatel on vastupidiste kokkulepete olemasoluta õigus eeldada, et talle on tööandja poolt tagatud tööülesannete täitmiseks vajalikud vahendid, nagu näiteks arvuti või kontoritarbed. Asjaolu, et töötaja kasutab tööarvutit vähesel määral ka isiklikel eesmärkidel, näiteks uudiste lugemiseks, ei pane veel üldjuhul kahtluse alla seda, et töö tegemiseks vajaliku arvuti ostmiseks tehtud kulutus peaks täies ulatuses jääma tööandja kanda.

Sama põhimõtte kehtib ka kontoritarvete ja muude töövahendite osas, ilma milleta ei saaks kodus oma tööülesandeid täita - tegemist on üldjuhul kuludega, mis peaksid jääma tööandja kanda. Samas on töösuhte pooltel vaba voli leppida kokku ka teistsuguses kulude jaotamises kui ühel või teisel kaalutlusel on põhjendatud vastavate kulude kandmine töötaja kanda jätta.

Kodukontori sisustus

Kodukontori sisustamisega seonduvate kulude katmine tööandja poolt on maksundusalases kohtupraktikas aga rohkem probleeme tekitanud, kuna paljudes olukordades on nende seotust ettevõtlusega raskem tõendada. Sisustus ei

piirdu üksnes töölaua ja -tooliga, kohtupraktikas on vaieldud näiteks ka tapeedi ja aknaruloode soetamiseks tehtud kulutuste ettevõtlusega seotuse üle.

Kodus töötades kasutab töötaja üldjuhul töötegemiseks vajalikke sisustuselemente mingis ulatuses ka isiklikul otstarbel. Seega on mõistlik tööandjaga kokku leppida, millises ulatuses jäävad sisustuse kulud tema kanda. Siinjuures peab lähtuma siiski reaalistest asjaoludest - põhjendatud ei ole töölaua ostuhinda jätta täielikult tööandja kanda, kui seda kasutatakse töötaja poolt ka isiklike vajaduste tarbeks. Maksuhaldur ei ole tõenäoliselt sellises olukorras samuti nõus lugema kogu laua ostmiseks tehtud kulutust tööandja ettevõtlusega seotud kuluks.

Sisustus ei piirdu üksnes töölaua- ja tooliga, kohtupraktikas on vaieldud näiteks ka tapeedi ja aknaruloode soetamiseks tehtud kulutuste ettevõtlusega seotuse üle.

Kui tööks vajalikku sisustust kasutatakse osaliselt ka töövälistel eesmärkidel, vastavat proportsiooni pooltevahelise lepinguga paika ei panda ning seda ei ole võimalik ka usaldusväärselt kindlaks määrata, loetakse kohtupraktika järgi ettevõtlusega seotuse/mitteseotuse proportsiooniks 50/50. Kui tööandja on katnud rohkem kui 50% kuludest, siis kok-

kuleppe puudumisel ei käsitleta ülejäävat osa ettevõtlusega seotud kuluna ning tööandjat ähvardab ka ülemääraste väljamaksete erisoodustusena käsitlemise oht.

Muud kodu töötamisega kaasnevad kulud

Samuti oleks soovitatav pooltevahelise kokkuleppega lahendada küsimus, kas ja kui, siis millises ulatuses hüvitab tööandja töötajale kommunaalkulud, interneti- ja telefoniarved ning muud kodukontoris töötamisega kaasnevad kulud.

Nende kulutuste osas ei ole samuti võimalik universaalset õiglast jaotust paika panna ning pooled peaksid hüvitamise osas sõlmima mõistlikud ja tegelikkusele vastavad kokkulepped. Näiteks võivad pooled kokku leppida, et tööandja hüvitab töötajale poole interneti-, neljandiku küttearvest jne. Kui tööandja võtab enda kanda ilmselgelt liiga suured kulud, tõuseb ka siin esile oht, et neid käsitletakse ettevõtlusega mitteseotud väljamaksetena või erisoodustusena.

Kulude jaotust hõlbus- tab kindlalt piiritletud koha kasutamine töö- tegemiseks

Et selgemalt piiritleda kodu ja kodukontorit ning määrata kindlaks, kes ja kui suures ulatuses peaks seonduvad kulud kandma, oleks võimaluse korral mõistlik kodukontorina kasutada näiteks ühte konkreetset tuba, mida kasutataksegi ainult sellel eesmärgil. Sellisel juhul on

põhjendatud jätta töökoha sisustamine täielikult tööandja kanda, kellel ei tohiks olla hiljem raskusi ka tõendada, et tegemist oli ettevõtlusega seotud kuluga.

Kohtupraktika järgi loetakse ettevõtlusega seotuse/ mitteseotuse proportsiooniks 50/50.

Kohtupraktikas on leitud, et kodukontori sisustamisega seotud kulude arvamine ettevõtlusega seotud kulude hulka on võimalik ka tervikuna, kuid see eeldab, et vastavad sisustuselemendid on suunatud vaid tööga seotud ülesannete täitmiseks. Kõige lihtsam on vaidlusi vältida olukor-

ras, kus töötegemiseks vajalikud sisustuselemendid paiknevad kõik ühes, üksnes töötegemiseks kasutatavas toas.

Ka kommunaalkulude ja muude jooksvate kulutuste proportsiooni kindlaksmääramine on sellisel juhul hõlpsam, töötegemiseks konkreetselt piiritletud ala olemasolul on võimalik kasvõi põrandapinda arvestades kindlaks määrata kulud, mille hüvitamist oleks tööandjalt põhjendatud nõuda.

Soovi korral ei takista mitte miski töötajat töökohana kasutatavat tuba tööandjale mõistliku hinna eest välja üürida. Sellise stsenaariumi puhul tasuks üürisumma kindlaksmääramisel jääda pigem konservatiivseks, sest ülemäära suure üürimakse puhul võib maksuhaldur seda käsitleda näiteks varjatud palga maksmisena.



SORAINEN

Põhinedes nõustatud maksuasjade mahule, keerukusele ja lahenduste innovaatsusele on advokaadibürood SORAINEN auhinnatud tiitlitega

Baltikumi Aasta Maksunõustaja
aastatel 2010-2012 & viimati sel aastal tiitliga

Baltikumi Aasta Siirdehindade Nõustaja!

Euroopa tähtsamaid maksuvaldkonna tunnustusi jagas **International Tax Review**

www.sorainen.ee

www.rmp.ee

Üürilepingu olemasolu võimaldab ka tööandjal lihtsamini tõendada seda, et kõik üüritud ruumile tehtud kulutused olid tõepoolest tema ettevõtlusega seotud.

Mida arvestada kodukontorit sisaldava eluaseme müügil

Isikliku eluaseme ning kodukontori piirjooni ja proportsioone kindlaks määrates tuleks kindlasti arvestada, et kui töötajal on plaanis kodukontorit hõlmav eluase müüa, võib maksuhalduril tekkida eluaseme müügi maksuvabastuse osas eriarvamus. Nimelt on maksuhaldur seisukohal, et kui maksumaksja kasutas eluruumi kuni võõrandamiseni osaliselt ka muul otstarbel, siis rakendatakse maksuvabastust proportsionaalselt enda elukohana ja muul otstarbel kasutatavate ruumide pindala suhtele. Seega müües alalist või peamist elukohta, mida kasutati osaliselt ka kodukontorina, tuleb arvestada võimalusega, et maksuhaldur ei luba maksuvabastust kasutada kogu eluaseme ulatuses. Soovides vältida võimalikke probleeme, on seega targem eluaseme kasutamine kodukontorina aegsasti enne müüki lõpetada.

Kokkuvõte

Eeltoodut kokku võttes on kodukontoriga seotud kulude jaotamise osas jäetud töösuhte pooltele üsna vabad käed, seadusandlus seda valdkonda erilise põhjalikkusega ei reguleeri. Pooltevahelised kokkulepped peaksid võimalike probleemide vältimiseks siiski olema mõistlikud ja vastama tegelikele oludele. Mak-

suhalduri poolt tõstatatud küsimustele kulude kandmise ettevõtlusega seotuse kohta peab olema võimalik anda põhjendatud vastuseid, vastasel juhul riskib tööandja sellega, et ülemäärases osas hüvitatud kulusid käsitletakse töötajale antud erisoodustusena ning maksustatakse vastavalt.

Müües alalist või peamist elukohta, mida kasutati osaliselt ka kodukontorina, tuleb arvestada võimalusega, et maksuhaldur ei luba maksuvabastust kasutada kogu eluaseme ulatuses.

Praktika järgi on kõige olulisema tähtsusega sisustuse osas sõlmitud kulude kandmise kokkulepped ning nende põhjendatus. Sisustuse kulude kandmise proportsioon tuleks kindlasti kokku leppida vastavalt sisustuselementide (laud, tool, lambid jne) reaalsele kasutusele töötegemiseks. Kui töötaja ja tööandja ei ole kulude katmise proportsiooni ise usutavatele asjaoludele tuginedes kindlaks määranud ning ka kõrvalseisjal (maksuhaldur, kohus) ei ole seda võimalik usaldusväärset kindlaks teha, loetakse selleks proportsiooniks 50/50. Jäägu see asjaosaliste endi otsustada, millistel juhtudel on põhjendatud ise proportsioon kindlaks määrata ja millistel lähtuda 50/50 eeldusest.