

TEHNOLOOGIA on arenenud kiiremini kui seadused, nii et kaugtöö tegemine on suures osas seadustega reguleerimata.

FOTO VEIKO TOKMAN

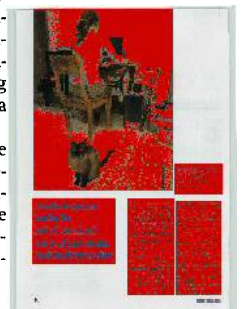
Kodukontori kulude hüvitamisel on palju ruumi kokkulepeteks

TANEL MOLOK
 advokaadibüroo SORAINEN maksuõiguse jurist
Kui veel kümme aastat tagasi peeti iseenesestmõistetavaks olukorda, kus kõik töötajad ilmuvad töökohale kell kaheksa hommikul ja lahkuvad kell viis õhtul, siis arenev tehnika ja mõtteviis soodustavad töötajale ja -kohale paindlikumat lähenemist kui kellast kellani töökohal istumine.

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 töökoostusi 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 töötegimiseks vajalikud vahendid ning kes katab kodus töötamisega seonduvad kulud.

Kuna kaugtöö tegemine on suures osas seadustega reguleerimata, tuleks võimalike vaidluste ja probleemide vältimiseks kodus töötamisega kaasnevad õigused ja ko-



Pressiteadete edastamine

Meediamonitooring

Meediaanalüüsid

hustused (sh kulude hüvitamine) töötaja ja tööandja vahel selgesõnaliselt kokku leppida ning hilisemate tõendamisprobleemide vältimiseks ka kirjalikult fikseerida. Arvesse peab siinjuures võtma, et lisaks töösuhete 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 töösuhete poolte käsitlusest erineda ning see võib eelkõige tööandja jaoks kaasa tuua mitmesoovitavaid 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 veelti ebasoodsamad.

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 kehvemal seisul 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 töö-

vahendite osas, ilma milleta ei saaks kodus oma tööülesandeid täita – tegemist on üldjuhul kuludega, mis peaksid jääma tööandja kanda. Samas on töösuhete pooltel vaba voli leppida kokku ka teistsuguses kulude jaotamises, kui ühel või teisel kaalutlusel on põhjendatud vastavate kulude kandmine töötaja kanda jätta.

Kodukontori sisustuskulude katmine tööandja poolt on maksundusalases kohtupraktikas aga rohkem probleeme tekitanud, kuna paljudes olukordades on nende seotust ettevõtlusega raskem tõendada. Kohtupraktikas on vaieldud näiteks ka tapeedi ja aknaruuloode 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.

Proportsioon 50/50. Kui tööks vajalikku sisustust kautatakse osaliselt ka töövahendite eesmärkidel, vastavat proportsiooni poolte vahelise 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 kokkuleppeosa ettevõtlusega seotud kuluna ning tööandjat ähvardab ka ülemääraste väljamaksete erisoodustusena käsitlemise oht.

A Tasub teada Töövahendite kompenseerimine

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 usutatavate asjaoludele tuginedes kindlaks määranud ning ka kõrvalselsjal (maksuhaldur, kohus) ei ole seda võimalik usaldusväärselt kindlaks teha, loetakse selleks proportsiooniks 50/50.

50%

suurema kulude katmise puhul ähvardab tööandjat ülemääraste väljamaksete erisoodustusena käsitlemise oht.

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

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

Arvesse peab võtma, et lisaks töösuhete pooltele võib kodus töötamise kulude katmise ja nende jaotumise vastu huvi tunda ka maksuhaldur.
Tanel Molok