

Sisekaitseakadeemia

Finantskolledž

Kaisa Armväärt

ESMAABIVAHENDITE MAKSUSTAMINE  
ERISOODUSTUSENA

Lõputöö

Juhendaja:

Maret Kirsipuu, MBA

Tallinn 2013

# ANNOTATSIOON

## SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: Finantskolledž	Kuu ja aasta: mai 2013
Töö pealkiri: Esmaabivahendite maksustamine erisoodustusena Töö pealkiri võõrkeeles: Taxation of first aid equipment as a fringe benefit	
Töö autor:	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas.  Allkiri:
<p>Lühikokkuvõte: Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ja koosneb 44 leheküljest. Lõputöö koostamisel on kasutatud 25 allikat, millele on töös viidatud. Lõputöö teema on aktuaalne, sest riigikogus on arutusel eelnõu, mis vabastaks osaliselt töötajate sportimiseks tehtud kulutused maksukohustusest. Kuna tööandja poolt sportimiseks tehtud kulutuste maksuvabastus on arutlusel, siis on mõistlik üle vaadata esmaabivahendite kapi sisu, sest sotsiaalministri määrust, millest tulenevad esmaabivahendite miinimumnõuded, on viimati muudetud 01.06.2002.</p> <p>Lõputöö eesmärgiks on analüüsida esmaabivahendite maksustamist erisoodustusena. Selleks, et töö eesmärki saavutada on püstitatud järgmised uurimisülesanded:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Antakse ülevaade töötervishoiu miinimumnõuetest Eesti õigusaktides.</li><li>2. Anda ülevaade töötervishoiuga seonduvatest maksusoodustustest ning erisoodustustest.</li><li>3. Analüüsida esmaabivahendite kasutamist Eesti ettevõtetes.</li><li>4. Analüüsida esmaabivahendite olulisust ja teha ettepanekud seadusandluse muutmiseks.</li></ol> <p>Analüüsides esmaabivahendite olulisust jõuti järeldusele, et ettevõtetes peaksid olema kohustuslikud mõningad ravimid, arvestades ettevõtte spetsiifikat, asukohta ja kaugust apteegist. Mõningate ravimite olemasolu võib päästa töötaja tõsisemast tervisekahjustusest. Lubatud ravimid, mida võib ettevõttesse osta ilma lisanduva maksukohustuseta, võiks kirja panna sotsiaalministri määrusesse nii nagu seda on tehtud miinimumnõuete osas esmaabivahenditele. Autori hinnangul on vaja edaspidi teostada täiendav uurimistöö ning analüüsida esmaabivahendite miinimumnõuete muutmist ning ravimite lubamist ettevõtetesse vastavalt nende eripärale.</p>	
Võtmesõnad: erisoodustus, esmaabivahendid, töötervishoid, maksustamine	
Võõrkeelsed võtmesõnad: fringe benefit, first aid supplies, occupational health, taxation	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia raamatukogu	
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor: Uno Silberg	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele Juhendaja:	Allkiri:

# SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	3
1. TÖÖTERVISHOIU REGULATSIOON EESTIS .....	6
1.1 Töötervishoiu miinimumnõuded õigusaktides .....	6
1.2 Erisoodustus ja maksuvabastused töötervishoius .....	12
2. MIINIMUMNÕUDED TÖÖTERVISHOIULE.....	19
2.1 Esmaabivahendite kasutamine Eestis .....	19
2.2 Esmaabivahendite vajalikkus .....	26
KOKKUVÕTE .....	30
SUMMARY.....	32
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU .....	33
TABELITE JA JOONISTE LOETELU .....	36
Lisa 1. Sotsiaalministri 13. detsembri 1999. aasta määruses nr 82 „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“ .....	37
Lisa 2. TTOS §13. Tööandja kohustused .....	39
Lisa 3. Küsitlus „Esmaabivahendid ettevõttes“ .....	43

## SISSEJUHATUS

Erisoodustusel on riigi tulubaasis ja ettevõtluses oluline roll, maksud erisoodustuselt suurendavad ettevõtja maksukoormust. Erisoodustuse hüve andmisest töötajale tekib tööandjal kohustus tasuda tulu- ja sotsiaalmaks.

Ettevõtlusega seotud ja mitteseotud kulu ei ole õigusaktidega detailselt sätestatud. Seetõttu peavad ettevõtlusega tegelevad raamatupidamiskohustuslastest füüsilised ja juriidilised isikud koostama raamatupidamise sise-eeskirjad ja ettevõtte riskianalüüsi, mis lähtuvad konkreetsetest majandustegevustest ning kõikidest valdkonna õigusaktidest. Maksukohustuslase raamatupidajal peavad olema lisaks finantsalastele teadmiste teadmised töötervishoiu ja –ohutuse nõuetest, et osata hinnata kulu seotust konkreetse ettevõtja majandustegevusega. Ettevõtjal võib teatud olukordades kulu olla nii ettevõtluskulu kui erisoodustuskulu, näiteks kulutused ravimitele, töötajate vaksineerimisele, prillidele, rõivastusele. Tulumaksuseadusega on sätestatud teatud tingimustel töötajatele tehtud erisoodustustele kas piirmäär või maksuvabastus.

Teema on aktuaalne, kuna riigikogus on arutusel eelnõu, mis vabastaks osaliselt töötajate sportimiseks tehtud kulutused maksukohustusest. Kuna tööandja poolt sportimiseks tehtud kulutuste maksuvabastus on arutlusel, siis on mõistlik üle vaadata esmaabivahendite kapi sisu, sest sotsiaalministri määrust, millest tulenevad esmaabivahendite miinimumnõuded, on viimati muudetud 01.06.2002.

Töö on uudne, sest autorile teadaolevalt on antud lõputöö esimene, milles analüüsitakse seda, kas esmaabivahenditele sätestatud nõuded sotsiaalministri määruses on vastavuses Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatule. Töö tulemuste põhjal on võimalik teha riigikogu komisjonile ettepanek vabastada ettevõtjate poolt ostetud ravimid, mis on tehtud seoses esmaabikapi sisu täiendamisega, maksukohustusest.

Lahendamist vajavaks probleemiks on see, et ettevõtjal on võimalik ilma lisanduva maksukohustuseta osta vaid neid esmaabivahendeid, mis on sätestatud määrusega, samas on lähtuvalt majandustegevuse eripärast ulatuslikum nõudlus esmaabivahenditele. Ettevõtjad on valiku ees: kas osta vajalikke esmaabivahendeid tasudes täiendav

maksukohustus või jätta vajalikud vahendid näiteks ravimid, ostmata ning riskida töötajate haigestumisega, mis omakorda võib takistada töötervishoiu ja tööohutuse seaduse nõuetekohast täitmist.

Lõputöö eesmärgiks on analüüsida esmaabivahendite maksustamist erisoodustusena. Selleks, et töö eesmärki saavutada on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade töötervishoiu miinimumnõuetest Eesti õigusaktides.
2. Anda ülevaade töötervishoiuga seonduvatest maksusoodustustest ning erisoodustustest.
3. Analüüsida esmaabivahendite kasutamist Eesti ettevõtetes.
4. Analüüsida esmaabivahendite vajalikkust ja teha ettepanekud seadusandluse muutmiseks.

Lõputöö on kvalitatiivne uurimus, milles kasutatakse andmekogumismeetoditena dokumentide kogumist ja tõlgendamist ning analüüsi. Subjektiivsed andmed kogutakse poolstruktureeritud küsitluse abil.

Käesolev lõputöö koosneb kahest peatükist, mis jagunevad kaheks alapeatükiks. Esimese peatüki esimeses alapeatükis antakse ülevaade töötervishoiust ja sellega seonduvatest miinimumnõuetest ettevõtetes. Töötervishoiu miinimumnõuetest ülevaate andmiseks on käsitletud Töötervishoiu seadust ja sotsiaalministri määrust, millest tulenevad miinimumnõuded esmaabivahenditele. Käsitletakse seadusest tulenevaid tööandja kohustusi ja töötaja õigusi. Esimese peatüki teises alapeatükis selgitatakse erisoodustuse mõistet ja töötervishoiuga seonduvaid maksuvabastusi. Käsitletakse erinevaid olukordi, kus tekib erisoodustuse maksu tasumise kohustus ja kus mitte. Parema ülevaate saamiseks on autor koostanud erinevaid näiteid.

Teise peatüki esimeses alapeatükis analüüsitakse esmaabivahendite kasutamist erinevates Eesti ettevõtetes autori poolt koostatud küsitluse põhjal. Selgitatakse erinevate ravimite mõju ja olukordi kus neid võib vaja minna. Küsitluse analüüsimise tulemusel antakse hinnanguid selle kohta, missugustel tingimustel ja milliseid vahendeid esmaabikappi lisada.

Teise peatüki teises alapeatükis selgitatakse esmaabi mõistet. Analüüsitakse esmaabivahendite olulisust erinevate spetsiifikatega ettevõtetes. Tehakse ettepanekud ravimite lisamiseks sotsiaalministri määrusesse, mis lubaks osta ravimeid ilma lisanduva maksukohustuseta.

Käesolevas töös on kasutatud õigusaktide 13.04.2013 redaktsioone

# 1. TÖÖTERVISHOIU REGULATSIOON EESTIS

## 1.1 Töötervishoiu miinimumnõuded õigusaktides

Töötervishoiu regulatsioon tuleneb töötervishoiu ja tööohutuse seadusest ja selle alusel kehtestatud õigusaktidest. Ettevõtjad on kohustatud läbi viima süstemaatilist töökeskkonna kontrolli, korraldama töökeskkonna riskianalüüsi ja tagama kõigile töötajatele esmaabivahendite kättesaadavuse. Ettevõttes peab olema töökeskkonnavolinik, kes esindab töötajaid töötervishoiu ja tööohutuse alastes küsimustes ja jälgib, et töökohal oleks täidetud ohutusnõuded ning vajadusel teeb ettepanekuid töökeskkonna parandamiseks.

2013. aastal kehtiva töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) terviktekst avaldati 1999. aastal. Eelnevalt reguleerisid töötervishoidu ja tööohutust (TTO) Eesti Vabariigi töökaitseseadus (vastu võetud 1992 aastal) ja Eesti Nõukogude Sotsialistliku Vabariigi töökoodeksi peatükk 11. Alates TTOS vastuvõtmisest 1999. aastal on seadust muudetud 21 korda. Olulisemad muudatused, mis tulenesid ELi direktiividest, tehti 2003. ja 2007. aastal.

Eestis on raamdirektiive rakendanud ning ELi õigusraamistik ei ole sõna-sõnalt üle võetud. (Kwantes, Richthofen, Järve ja Meeuwsen 2011:6) Direktiiv on tervikuna siduv ning liikmesriigid peavad oma õigusaktid sellega vastavusse viima. Tööohutuse ja töötervishoiu õigusaktidest tulenev erineb riigiti, sest töötaja kaitseks võib liikmesriik rangemaid nõudeid kehtestada.

TTOS sätestab tööandjale kohustuse tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine igas tööga seotud olukorras. Seda saab tööandja tagada vaid siis, kui ta püüab riske ennetada. Tööandja ennetustegevuseks on meetmete kavandamine ja rakendamine töötajate terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõikides etappides ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks. (Raik jt 2008:10) TTOS-ist tulenevalt on töötajatel omad õigused.

Töötajate õigus on nõuda töökaitsevahendeid, töövahendeid ja riskivaba töökeskkonda. Töötaja võib alati pöörduda töökeskkonnavoliniku või –spetsialisti poole. Sellises olukorras, kus töötaja või tema tervis võib sattuda ohtu, on töötajal õigus keelduda või peatada töö. Töö tõttu tekkinud tervisekahjustuse eest on õigus töötajal nõuda hüvitist.

Sisekontrolli korraldatakse ettevõtetes selleks, et jälgida kuidas täidetakse töötervishoiu ja tööohutuse õigusakte. Kontrolli rakendatakse, et vältida ohtusid töökohal, tööõnnetusi ja sellega seonduvaid haigestumisi, mis on oluline nii töötaja kui tööandaja seisukohalt. Töötaja tahab kindlasti töötada keskkonnas, kus ta on kaitstud ja tema tervisele ei ole ohtusid. Tööandja vajab aga ohutut töökeskkonda, et keegi üldse tööle tulla tahaks ja sellepärast peab ta seadusest tuleneva kohustusena sisekontrolli korraldama ja läbi viima.

Sisekontrolli ülesandeks töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas on töö planeerimine, juhtimine ja järelevalve, mille eesmärgiks on täita töökeskkonda reguleerivate õigusaktide nõudeid (Sieger 2007:129).

Töökeskkonna sisekontrolli korralduse ettevõttes võib jagada viide etappi (Sieger 2007:130):

1. strateegia kavandamine;
2. personali organiseerimine strateegia elluviimiseks;
3. ohtude kindlakstegemine ja riskianalüüsi läbiviimine;
4. detailse töötervishoiu- ja tööohutusosalase tegevuskava koostamine;
5. järelevalve ja kontrolli korraldamine tegevuskava täitmise ning sisekontrolli korralduse efektiivsuse üle.

Töökeskkonna probleemidega peab tegelema tööandja. Sisekontroll peab olema kaasatud töökorraldusse ning lähtuma töökeskkonna tervikhinnangust. Tööandja peab kaasama sisekontrolli läbiviimisse töötajad. (Sieger 2007:130) Töökeskkonna parandamiseks kaasatakse töökeskkonna spetsialiste, kes on läbinud vastavad koolitused ning kelle otseseks ülesandeks on tagada ettevõtte töötajatele riskivaba töökeskkond. Ei piisa vaid töökeskkonna loomisest vaid lisaks peab koostama ohutusjuhendeid ning teatud valdkondades ka enesekontrolliplaane. Ohutusjuhendid peavad olema koostatud vastavalt õigusaktidele ning enne tööle asumist tuleb töötajale neid tutvustada ning veenduda, et töötaja on juhenditest aru saanud.



Sisekontrolli strateegia peaks algama juhtkonnapoolse kohustuste ja vastutuste välja toomisega ning ettevõtte töökeskkonnaalase töö eesmärkide püstitamisega. Töökeskkonna sisekontrolli strateegia kavandamisel tuleb lähtuda tööandja põhilistest töötervishoiu ja tööohutuse seadusega ning muude õigusaktidega sätestatud kohustustest. Tuleb välja selgitada kõik igapäevased tegevused. Nendeks võivad olla töötajate koolitamise kord, isikukaitsevahendite kasutamine, seadmete ja masinate kasutamine, puhastus, hooldus- ja remonditööd jne. Samuti tuleb süstematiseerida olemasolev töökeskkonnaalane dokumentatsioon ning teha see kõikidele töötajatele kättesaadavaks. (Töökeskkonna...05.05.2013)

Tööinspektoril on õigus teha ettekirjutus ettevõtjatele, kes rikuvad TTOS-t tulenevaid nõudeid. Ettekirjutus on tööandjale kohustuslikuks täitmiseks. Tööinspektor kontrollib ettekirjutise täitmist ning mitte täitmise korral rakendatakse ettevõtjale sunniraha. Tööinspektsiooni andmetel hoiatati 2012. aastal ettevõtteid nõuete täitmata jätmise eest sunnirahaga 555 korral kogusummas 156220 eurot. Täitmisele pöörati sunniraha seitsmel juhul summas 1210 eurot (2011. aastal 31 korral summas 9867eurot). Võrreldes varasemate aastatega on sunniraha täitmisele pööramise vajadus oluliselt langenud. Töölepingu seaduse alusel esitatud nõuete täitmata jätmise eest hoiatati ettevõtteid sunnirahaga 15 korral üldsummas 590 eurot. Sunniraha hoiatusega ettekirjutused täideti tähtaegselt ja täitmisele ei tulnud pöörata ühtegi hoiatust. Võrreldes 2011. aastaga on sunniraha hoiatuste arv märgatavalt vähenenud ning ettekirjutused täidetakse tähtaegselt ja sunnivahendi rakendamiseks ei ole põhjust. (Tööinspektsioon 2013:13,31)

Tööinspektsioon avastas 2012. aastal 661 rikkumist 174 ettevõttes, kus töötas 17 000 töötajat. Enim rikuti töötervishoiu ja ohutuse nõudeid, keelustati 45 ohtliku töövahendi kasutamine ja peatati ühe ohtliku töö tegemine. (Tööinspektsioon avastas...2013:9)

Tööandjal on kohustus korraldada töökeskkonna riskianalüüs, mille käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid, vajadusel mõõdetakse ohutegurite parameetrid ning hinnatakse riske töötaja tervisele ja ohutusele, arvestades tema ealisi ja soolisi iseärasusi, sealhulgas eririske töötajatele ning töökohtade ja töövahendite kasutamisega ja töökorraldusega seotud riske (Raik jt 2008:10).

Vaatamata teostatud riskianalüüsidele ning sisekontrollisüsteemi olemasolule juhtub siiski tööõnnetusi. 2012. aastal registreeriti kokku 4148 tööõnnetust, mis on 404 tööõnnetuse ehk ligi 11% võrra rohkem kui 2011. aastal. Raskete tööõnnetuste arv jäi samale tasemele, kuid kergeid tööõnnetusi on registreeriti 14% rohkem. Tööõnnetuse läbi sai surma 14 töötajat. (Tööinspeksioon 2013:14)

Riskide hindamise ja analüüsimise meetodi valik on tööandja otsustada. Ohuteguritest tulenevate riskide analüüsimine on subjektiivne, toetudes hindaja varasemale praktilisele kogemusele, omandatud teadmistele, analüütilisele mõtlemisele, töötajate küsitlusele ning hindaja isiksusest tulenevale võimele teha teemakohaseid üldistusi. Kuid riskianalüüsi teostamise õigus on vastavalt TTOS-ile koolitatud spetsialistil. Ohutegurite kindlakstegemist võib alustada näiteks ohutegurite kaardistamisega. Nii saadakse üldpilt ettevõtte olukorrast ja tehakse kindlaks ohtlikumad piirkonnad ning tootmisprotsessid, mida tuleb riskianalüüsi käigus täpsemalt uurida. Ohtude kindlakstegemine ja riskide analüüsimine toimub sellisel juhul üldiselt üksikule. Esialgelt saadud üldhinnangut töökeskkonnale tuleb aegajalt täpsustada. (Pärk 2004:65)

Riskide hindamiseks võiks kasutada ankeetküsitlust, milles on loetletud antud ettevõtte tootmistegevusele tüüpilised ohud. Selliseid ankeete kasutades saab ohutegureid täpsustades hinnata ohtudest tulenevaid riske. Ankeetküsitlusest on kasu siis, kui selle on koostanud tootmistegevust tundev inimene. (Pärk 2004:65) Selleks inimeseks võib olla määratud töökeskkonnaspetsialist. TTOS §16 lõige 1 sätestab, et töökeskkonnaspetsialist on töökeskkonna alal pädev insener või muu töökeskkonnaõpetust saanud spetsialist ettevõttes, keda tööandja on volitanud täitma töötervishoiu- ja tööohutuslaseid ülesandeid. See võib olla töötaja, sisseostetud teenus või tööandja ise.

Ohutegurite kindlakstegemine on oluline nii igapäevases töös kui harva teostavates töödes, näiteks hooldus- ja korrastustööd, uute masinate ja seadmete kasutuselevõtmisele ning asendustöötajatele ja uutele töötajatele. Ohustatuks võivad saada naabertöökohtade töötajad ning möödakäijad, kliendid, külalised. Riskianalüüs võib vastavalt olukorrale ja vajadusele olla erinev. Lihtsaim viis on liikuda töökohal ning teha kindlaks võimalikud ohud vastavalt riskianalüüsi läbiviija pädevusele ja kogemusele. Sellise riskianalüüsi eesmärgiks on saada ülevaade töökohal esinevatest ohtudest ja nende mõjust. Kõik tähelepanekud ohutegurite osas kaardistatakse ning hinnatakse neist tulenevad riskid. (Pärk 2004:65) Tööinspeksiooni

2012. aasta töökeskkonna ülevaate järgi toimus ametite lõikes enim tööõnnetusi politsei, päästeameti ja vanglate töötajatega riigikaitsesektori rahuvalvajate, turvatöötajate ja puidutöötajatega. (Tööinspeksioon 2013:16)

Peale ohutegurite kindlakstegemist on vajalik riskihindamine. See võib olla kas üldine süstemaatiline riskihindamine või keskendutakse teatud töökohale, tööprotsessile vms, mille hindamisega ettevõtte spetsialistid üksi toime ei tule. (Pärk 2004:65)

Riskianalüüsimeetoditega saab ohtude kindlakstegemisel võtta arvesse erinevaid tegureid ning täpsemalt määratleda tegurite omavahelist sõltuvust. Riskianalüüsil jagatakse kontrollitav seade, protsess väiksemateks osadeks/lõikudeks ning hinnatakse üksikuid riske. Sageli kasutatakse kontrollküsimustikke või võtmesõnu. (Pärk 2004:65)

Küsimustikke võib leida töötervishoiu ja –ohutuse raamatutest. TTOS §16 lõige 1 punkt 3 sätestab, et riskianalüüsi tulemused tuleb säilitada kirjalikult 55 aastat. Tõsised riskid tuleb kõrvaldada viivitamatult, töö jätkamine pole lubatud. Töötaja peaks mõtlema riskide ilmnemisel oma tervisele ja mitte jätkama töötamist enne riskide ja ohutegurite likvideerimist, sest ohutegureid eirates võib töötaja tervis kannatada. Tööandja peaks endast andma kõik võimaliku, et tööks lubatud keskkond saaks kiiresti taastatud.

Riskianalüüsi läbiviimisel on sageli vaja kaasata asjatundjate abi, eriti siis, kui ohtude tekkimine ja nende mõju ei ole ettevõttes selge. Sarnased ohutegurid ja võimalikud riskid on kindlasti juba mõnes teises sarnases ettevõttes kindlakstehtud ja hinnatud. Lisateabe omamine aitab hinnata ja analüüsida riske oma ettevõttes. Eelnevate riskianalüüside kohta teavet omab tööinspeksioon, terviseamet, töötervishoiukeskus, töötervishoiuteenistused jms. Riskianalüüsi teostamisel tuleb arvestada toimunud tööõnnetusi ja tekkinud kutsehaigestumisi. (Pärk 2004:65-66)

Lisaks kõigile kohustustele mis tulenevad TTOS-st on kõigile ettevõtjatele kohustuslikuks täitmiseks sotsiaalministri määrus „ Esmaabikorraldus ettevõttes kehtestamine “ (Lisa 1). Selle määrusega kehtestatakse miinimumnõuded esmaabivahenditele ettevõttes või ettevõtte eraldiseisvates struktuuriüksustes töötajate arvuga kuni 25 inimest ja töötajate arvuga üle 25 inimese. Erinevused seisnevad selles, et kuni 25 töötaja arvuga ettevõttes on koguseliselt väiksemad miinimumnõuded esmaabivahenditele. Konkreetseid ravimeid

(näiteks valuvaigisti, kurguravim vms) selles määruses sätestatud ei ole, kuna ravimeid ei peeta esmaabivahenditeks. Määruse „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“ §-s 1 on sätestatud tööandja kohustused.

Tööinspektsiooni pädevuses on korraldada riiklikku järelvalvet esmaabi korralduse täitmise üle. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §13 lõikes 1 sätestatakse loetelu tööandja kohustustest ( Lisa 2). Tööandja kohustused on: kindlustada esmaabivahendite olemasolu töökohtadel; paigutada nähtavale kohale juhendmaterjalid esmaabi andmise viisidest; määrata isik, kes vastutab esmaabivahendite korrashoiu eest; paigutada nähtavale kohale trükitult andmed töötajate kohta, kes oskavad anda esmaabi ja on läbinud vastava koolituse; selgitada töötajale, kuidas toimida tööõnnetuse korral, milliseid abivahendeid sel puhul kasutada, kust neid on võimalik saada ning kelle poole ja kuhu pöörduda esmaabi saamiseks; tagada tööõnnetuse või töötaja haigestumise puhul esmaabivahendite kättesaadavus, esmaabi andmine kohapeal selleks koolitatud töötaja poolt.

Esmaabivahendite asukoht peab olema nõuetekohaselt märgistatud ja asetsema kergesti juurdepääsetavas kohas, samuti peavad olema nähtavale kohale välja pandud telefoninumbrid abi kutsumiseks (ühtne number 112). (Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine, 13.12.1999)

Kokkuvõtlikult on töötervishoiu nõuded sätestatud seaduste ja aktidega. Neid jälgides tagatakse terviklik, riskide- ja ohuvaba töökeskkond. Töötervishoiu tagamise vastutus on pandud tööandjale, keda abistavad töökeskkonnaspetsialist ja töökeskkonnavolinik. Tööandjal on seadusest tulenevalt kohustused ja töötajal vastavad õigused. Töötervishoiu ja tööohutusalase töö korraldamist alustatakse töökeskkonnaspetsialisti määramisega, seda ülesannet võib täita äriühingu juhatuse liige või asutuse juhataja. Töökeskkonnaspetsialist peab saama vastava koolituse. Lisaks töökeskkonnaspetsialistile tuleb valida töökeskkonnavolinik. Juhul kui ettevõttes töötab üle 10 inimese, siis igasse allüksusesse või vahetusse oma volinik. Tööandja on kohustatud läbi viima süstemaatilist sisekontrolli, millega kavandatakse, korraldatakse ja jälgitakse töötervishoiu ja –ohutuse nõudeid. Lisaks eeltoodule tuleb kõikides ettevõtetes läbi viia riskianalüüs. Selle käigus selgitatakse välja töökohtade ja töövahendite ohutegurid ja hinnatakse nende mõju töötajate tervisele. Riskianalüüsi tulemused vormistatakse kirjalikult ja nende põhjal koostatakse riskide vältimise või vähendamise tegevuskava. Hoolimata kõikidest kontrollidest ja analüüsist

võib tekkida ohuolukord ja siis vajatakse esmaabivahendeid. Tööandja peab tagama esmaabivahendite kättesaadavuse ja olemasolu.

## 1.2 Erisoodustus ja maksuvabastused tervishoius

Maksud kohustus on kõikidel ettevõtjatel. Ettevõtlusega seotud kulu on maksuvaba. Lisaks sellele on veel ettevõtjatele erinevaid maksuvabastusi, mis tulenevad õigusaktidest. Järgides seadusi on ettevõtjal võimalik rakendada maksuvabastusi seoses tervishoiuga.

Kulu, mis ei ole ettevõtlusega seotud ja on tehtud seotud osapooltele, on erisoodustus ja selliselt kulult tuleb tasuda tulu- ja sotsiaalmaks. Ettevõtjatel on võimalus otsustada, kas tagada töötajatele hea sisekliima või vaid etteantud ohutusnõuded. Nii mõnedki ettevõtjad otsustaksid sisekliima muutmise kasuks kui sellega ei kaasneks täiendav maksukohustus. Erisoodustuse mõistet on selgitatud Tulumaksuseaduses (edaspidi TuMS). Osapooli peetakse seotuks, kui üks osapool omab kontrolli või piisavat mõju teise osapoolle ärilistele otsustele (Tulumaksuseadus 15.12.1999). Täielik nimekiri seotud isikutest on TuMS §8.

Järgides täpselt TuMS-st võib leida tervishoiu olukordi millele ei rakendu erisoodustust. Näiteks on tervishoiu arsti poolt määratud konkreetsele töötajale tööst tulenevate tervisehäda raviks maksuvabastused. Kõik kulutused, mis seotud terviseriskide ennetamisega, tuleb töötajal ise kanda. Näiteks kui tööandja pakub töötajale võimalust füüsilist seisundit parandada sportimistingimusi luues ning soodustab osalemist spordiüritustel, siis selline kulu kuulub maksustamisele, kuna on erisoodustus. Tervishoiuga seonduvad konkreetsed nõuded on TTOS-is. Ettevõtja peab seadust järgima ning vastavate nõuete täitmisel saab kasutada teatud olukordades maksuvabastust.

Erisoodustus on rahaliselt hinnatavat hüve, mida tööandja annab töösuhtest tulenevalt töötajale ja seotud osapooltele. Erisoodustus on olemuselt mitterahaline töötasu, kuid maksutehnilistel kaalutlustel on maksumaksjaks töötaja asemel tööandja. Sellega vabastatakse töötaja vastutusest saadud erisoodustuste deklareerimisel ja maksustamisel, mis nii mõnelgi juhul oleks komplitseeritud, sest erisoodustus võib olla antud anonüümselt töötajate grupile. Töötajalt võetakse vastutus tööandja võimalike vigade eest maksuarvestuses (näiteks lähetuse päevaraha ja hüvitise maksmisel). (Tingas, Saag 2006:9)

TuMS §48 lõige 4 sätestab, et erisoodustus on igasugune kaup, teenus, loonustasu või rahaliselt hinnatav soodustus, mida antakse TuMS §48 lõikes 3 olevatele isikutele seoses töö- või teenistussuhtega, juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmeks olekuga või pikaajalise lepingulise suhtega, olenemata erisoodustuse andmise ajast. Sotsiaalmaksuseaduse §9 lõige 1 punkt 3 sätestab, et erisoodustuselt ja sellelt arvestatud tulumaksult tuleb tasuda sotsiaalmaksu, isikustamata seda.

Erisoodustused kuuluvad maksustamisele nii tulu- kui sotsiaalmaksuga, mis arvutatakse erisoodustuse väärtuselt koos käibemaksuga. Juhul kui sisendkäibemaks on erisoodustuse soetamisel maha arvatud, tuleb erisoodustuse väärtuselt maksta ka käibemaks. Erisoodustuselt ei peeta kinni ega tasuta töötuskindlustusmaksleid ja kohustusliku kogumispensioni makset. Seega on erisoodustuse andmine tööandjale pikemas perspektiivis odavam, kui maksta erisoodustuse väärtuse ulatuses töötasu, kuna mitterahalisi hüvesid ei arvestata töötaja puhkusetasu või- kompensatsiooni arvestamisel, samuti keskmise töötasu arvutamisel.

Töötajale on kasulikum kõrgem töötasu kui erisoodustus, kuna töötasud isikustatakse, mis töötaja jaoks tähendab suuremat ravikindlustushüvitist, töötuskindlustushüvitist ja pensioni. (Aruste 2007:15) Samuti on erisoodustus kasulik riigile, sellelt tasutud maksud täidavad fiskaalset eesmärki. Näiteks erisoodustus väärtusega 100 eurot toob kaasa tulumaksukohustuse 26,58 eurot ( $100 \cdot 21/79$ ) ning sotsiaalmaksu kohustuse 41,77 eurot ( $126,58 \cdot 0,33$ ) ehk kogu kulu on 168,35 eurot ( $100 + 26,5 + 41,77$ ). Kui aga töötajale maksta 100 euro suurust palgalisa siis tööandja tasub sellelt sotsiaalmaksu 33 eurot ( $100 \cdot 0,33$ ). Ning töötuskindlustusmaks 1 euro ( $100 \cdot 0,01$ ). Seega on tööandja kuluks 134 eurot ( $100 + 33 + 1$ ).

Erisoodustuse hinna määramisel tuleb juhinduda TuMS §48 lõigetest 7 ja 8, ning rahandusministri määrusest nr 2, avaldatud RT I, 19.01.2011, 12 „Erisoodustuse hinna määramise kord“. Siis kui töötajale antud asja müük või teenuse osutamine kuulub tööandja põhitegevuse hulka, loetakse erisoodustuse väärtuseks müügihind, millega sama asi realiseeritakse või teenus osutatakse tööandjaga mitteseotud isikule. Turuhind või bilansiline maksumus võetakse aluseks siis, kui tegemist on asja või teenusega, mille realiseerimine ei kuulu tööandja põhitegevuse hulka. Siis loetakse erisoodustuse väärtuseks selle eseme kohalik keskmine müügihind ehk turuhind. Erisoodustuse maksustatava

väärtuse määramisel tuleb lähtuda asja või teenuse kohalikust müügihinnast. Juhul, kui töötaja tasub saadud hüve eest osaliselt, on erisoodustuse maksustatavaks väärtuseks töötaja poolt tasutu ja turuhinna vahe. (Aruste 2007:16,19)

Näiteks spordiklubi põhitegevusalaks on treeningud ja jõusaali teenuse osutamine. Spordiklubi töötajale iga kuu 10 tasuta treeningut andes, tuleb erisoodustus tasuda turuhinnas ehk samas hinnas, mis hinnakirjas spordiklubi liikmetelegi. Kõrvaltegevusena pakub spordiklubi spordiarsti teenust. Kui spordiklubi pakub kord aastas tasuta või soodushinnaga spordiarsti külastusvõimalust oma töötajale, siis tuleb erisoodustus tasuda turuhinnalt või turuhinna ja tasutud hinna vahelt. Näiteks 25 euros turuhinna korral, töötaja tasumisel spordiarsti teenuse eest 15 eurot on tööandja maksustatavaks väärtuseks 10 eurot, kuid kui töötaja on tasust vabastatud, siis on tööandja maksustatavaks väärtuseks 25 eurot.

Erisoodustuseks saab olla vaid töötajatele võimaldatud hüve, juhul kui töötaja maksab tööandjale vara kasutamise eest õiglast hinda, ei teki erisoodustust (Aruste 2007:19).

Näiteks ettevõttel on ruumid, mida saab kasutada ürituste korraldamiseks. Töötaja maksab tööandjale selle kasutamise eest õiglast hinda, siis erisoodustust tööandjal töötajale ruumide kasutamiseks andmise eest ei teki.

Siiski käsitletakse töötaja poolt näiteks tööandja vara kasutamist isiklikul otstarbel ning selle eest tööandjale õiglase hinna tasumist kui tööandja poolt töötajale osutatud teenust ning sellise teenuse osutamist maksustatakse käibemaksukohustuslasel käibemaksuga (Aruste 2007:19).

Näiteks töötajale koostatud arvele ettevõtte ruumide rentimise eest tuleb lisada käibemaks. Käibemaksuga maksustatav summa leitakse töötaja poolt tasutud summa jagamisel arvuga 1,2 ehk summa vähendamisel käibemaksu võrra ning seejuures võib tööandja töötajale edasimüüdava teenuse või kauba soetamisel sisendkäibemaksu täies ulatuses maha arvata. (Aruste 2007:19)

Töötervishoiu ja tööohutusega seonduv on kindlasti üks problemaatilisemaid valdkondi erisoodustuse maksustamises. Võiks lisada ravimeid (tablette) esmaabikappi või pakkuda töötajale erinevaid sportimisvõimalusi, kuid kes ikka tahab erisoodustust tasuda. Püütakse

leida variante, kus tulu- ja sotsiaalmaksu kohustust ei teki. Näiteks kui tööandja ostab töökohta õigusaktidega nõutud „esmaabikapi“, ei loeta seda erisoodustuseks. Kui aga tööandja ostab esmatarberavimeid, loetakse seda erisoodustuseks, sest ravimeid ei peeta esmaabivahenditeks.

Õigusaktid sätestavad tööandjale mitmeid kohustusi, valdkond on reguleeritud, kuid samas prevaleerivad maksuhalduri formaalsed seisukohad, mis on välja töötatud koostöös töötervishoidu kureerivate ametnikega.

Olulised on nii esmaabikapp kui esmatarberavim. Erisoodustuse kontekstis tuleb hinnata seda, kelle huvides kulutus tehakse ning kas töötaja saab selle kulutuse tulemusena tulu. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §13 lõikes 1 sätestatakse loetelu tööandja kohustustest. Näiteks peab tööandja korraldama töökeskkonna sisekontrolli, viima läbi riskianalüüsi, tagama vajalike isikukaitsevahendite olemasolu, korraldama töötajate tervisekontrolli ja tagama esmaabivahendite kättesaadavuse ja olemasolu.

Enamus tööandja kohustustest töötajale ei ole erisoodustus, sest töötajale ei anta üle rahaliselt hinnatavat hüve. Näiteks ei saa pidada erisoodustuseks töökeskkonna riskianalüüsi. Pole võimalik hinnata kas töötaja töötamise ajal oleks võinud juhtuda mõni juba kõrvaldatud risk.

Haldusasjas nr 3-3-1-26-02 on riigikohus selgitanud, et erisoodustused on tööandja poolt töötajale antavad rahaliselt hinnatavad hüved, millest viimane saab otseselt isiklikku kasu. Erisoodustusena tuleb vaadelda sellist hüve, mis antakse töötaja isiklikes huvides ja mida saaks põhimõtteliselt käsitleda loonuspalgana. Erisoodustus on määratlemata õigusmõiste, mille sisustamisel tuleb arvestada iga juhtumi eripära.

Tööandjal on kohustus teha mitmesuguseid kulutusi, mille tulemusena antakse töötajale üle rahaliselt hinnatav vara või teenus. Näiteks osta töötajale isikukaitsevahend, tööriivas, puhastus- ja pesemisvahend. Tegevusvaldkonniti on tööandja kohustused reguleeritud erinevate õigusaktidega (näiteks politsei, lennundus, merendus jms). Kui õigusaktid ei kohustaks tööandjat teatud kulutusi tegema, tuleks neid kulutusi käsitleda erisoodustusena.



Maksuhalduri seisukoha järgi on töötervishoiu ja tööohutuse kulude maksustamisel oluline, et tööandja on täitnud töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevad administratiivsed kohustused (Tingas, jt 2006:142):

1. koostada töökeskkonna riskianalüüs;
2. koostada riskide hindamiseks ja kõrvaldamiseks kirjalik tegevuskava;
3. rakendada töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks ettenähtud meetmeid;
4. rakendada sisekontrollisüsteem.

Juhul kui tööandjal puuduvad eelpool kirjeldatud tegevuse tulemusena koostatud dokumendid, on maksuhalduri seisukoha järgi (Töötervishoiu...01.04.2013) tegemist erisoodustuse või ettevõtlusega mitteseotud kuluga (sõltuvalt sellest, kas töötaja saab hüve). Raamatupidamislikult peavad olema ettevõtte kuluartiklid kontoplaani lisatud ning artiklite sisu arusaadavalt kirjeldatud raamatupidamise sise-eeskirjades.

Nii maksuhaldur, kui maksukonsultant ja tööandja ei ole pädev hindama töötajate tervise jaoks tehtavate kulutuste vajalikkust võrdväärselt meditsiinitöötajaga. Siiski on mitmesuguseid töötervishoiu ja tööohutuse alaseid kulutusi, mille tegemise vajalikkuse üle suudab ettevõtja otsustada. Selliste kulutuste puhul ei oleks õige formaalsetel põhjustel täiendava maksukoormuse lisamine tööandjale. Ehkki töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate kohustuste täitmist tööandja poolt tuleb pidada oluliseks ja vajalikuks, ei tohiks vastavate kohustuste täitmiseks sund tulla maksuõigusest. (Tingas, jt 2006:142,145) Seda ei oleks vaja, sest töötervishoiu ja tööohutuse seadus sätestab trahvid seaduses esitatud kohustuste rikkumise eest.

Töötervishoiukulude osas saab eristada tööandjale kohustuslikke kulutusi ja soovituslikke kulusid. Üldjuhul on maksuhaldur aktsepteerinud tööandja tehtud kohustuslike töötervishoiukulude maksuvabastust. Lähtuvalt praktikast võib tööandja end üsna kindlalt tunda, kui tal on läbi viidud töökeskkonna riskianalüüs ning tehtud kulutusi, mis tulenevad sellest dokumendist. Samuti juhul kui töötajate suhtes teeb töötervishoiuarst ettekirjutusi töötajate tervishoiuks või kulutuste tegemise kohustus tuleneb otseselt õigusaktidest. Sellistel juhtudel on tööandjal olemas dokument ning maksuhalduril lihtsam mõista kulu vajalikkust. (Tingas, jt 2006:142,145)

Riskianalüüs ja tervishoiuarsti juhiste puudumine, ei tähenda seda, et töötajate tervishoiuks ja tööohutuseks tehtud kulutused oleks automaatselt erisoodustus või ettevõtlusega mitteseotud kulu. Tööandja peab suutma tõendada iga kulu puhul kulutuse seotust ettevõtlusega ning seda, et tegemist ei ole töötaja isiklikeks huvideks tehtud kulutustega. Ehkki kulu seotust ettevõtlusega on lihtsam hinnata lähtuvalt sellest, kas vastava kulu tegemise kohustus tuleneb õigusaktidest, on siiski õigem lähtuda sellest, kelle huvides kulutus on tehtud ja kas seda võib pidada töötajale üle antud rahaliselt hinnatava isikliku hüvena.

Tervishoiu ja tööohutuse kulude puhul on kasuks töökeskkonna riskianalüüs, tervishoiuarsti poolt esitatud suunamiskiri jms, ei ole erisoodustuseks muud selle valdkonna jaoks tööandja huvides tehtud kulutused, mille vajalikkust tööandja suudab hiljem põhjendada. (Tingas jt 2006:140-146)

Esmaabivahendid, mida tööandja peab töötajatele soetama, on loetletud sotsiaalministri 13. detsembri 1999. aasta määruses nr 82 „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“ ning kohustuste täitmine ei too kaasa täiendavat maksukohustust. Maksuhaldurilt on küsitud, et kui esmaabivahendeid ostetakse suuremas koguses või kui ostetakse esmaabivahendeid, mida määrus ei käsitle, kas siis tekib maksukohustus? Ka siin lähtutakse maksukohustuse selgitamisel sellest, kuidas esmaabivahenditele tehtud kulud on ettevõtlusega seotud. Kui tegemist on suure ettevõttega, on mõistlik, et töötajatele igal ajal vajalikus koguses esmaabivahendite tagamiseks ostetakse neid suuremas koguses, kuid kui varutud esmaabivahendite kogused ületavad selgelt mõistliku piiri (nt on eelmistel aastatel töötajate jaoks soetatud oluliselt vähem esmaabivahendeid), võib tekkida maksuhalduril õigustatud küsimus, mis eesmärgil esmaabivahendeid soetatud on. (Raik jt 2008:27)

Ravimite ostmine ei ole tööandjale õigusaktidest tulenev kohustus. Kui tööandja endale sellise vastutuse võtab ning töötajale ravimeid soetab, siis tehtud kulutusi ei käsitleta ettevõtlusega seotud kuluna ja tööandjal tuleb arvestada maksukohustusega. Olukorras, kus õigusaktide järgi on ettevõtjal kohustus ravimeid soetada, lähtutaksegi konkreetsetest õigusaktidest ning neist tuleneva kohustuse täitmine ei tekita maksukohustust. (Raik jt 2008:28)

Tööandja ei saa teha piisavalt kulutusi töötajate tervise edendamiseks, kuna ta peab maksma erisoodustusmaksu. Töö koostaja arvates võiks tervise heaks tehtud kulutustelt erisoodustusmaksu kaotada, sest see piirab tervise edendamist. Kui tuleb maksta nii palju makse siis tööandjad pigem loobuvad töötaja tervise eest hoolitsemisest. Töötervishoiuarsti poolt määratud tervise edendamine on maksuvaba. Siis, kui arst on seda juba täheldanud, võib hilja olla selleks, et midagi ette võtta. Tervisehädasid tuleb vältida ilma arsti ettekirjutuseta.

Kokkuvõttena saab väita, et erisoodustusega on seotud palju erinevaid nüansse. Iga maksustamise juhtumit tuleb vaadelda eraldi. Tööandja peab hoolikalt jälgima seadusi, et vältida erisoodustuse tekkimist. Kui on olemas kõikidele vajalikele tehingutele dokumendid, ja tehingud on seotud ettevõtte majandustegevusega, siis ei lisandu maksukohustust. Töötajale on kasulikum saada suuremat töötasu kui hüve erisoodustusena, sest töötasu isikustatakse ja hiljem puhkusetasu või haigushüvitise maksmisel võetakse see arvesse. Esmaabivahendite miinimumnõuded on sätestatud sotsiaalministri määruses 82 „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“, nende vahendite ostmisel ei teki erisoodustust. Ainult nende vahenditega ei saa tagada turvatunnet tööl. Tööandjatel pole kohustust osta ravimeid (tablette või salve) esmaabikappi, üldiselt jäetakse see vabatahtlikult tegemata selleks, et vältida erisoodustusmaksu kohustuse teket. Töötervishoiu edendamine on maksuvaba vaid siis, kui töötervishoiu arst on tervisekontrollis selle määranud, mitte soovitanud.

## 2. MIINIMUMNÕUDED TÖÖTERVISHOIULE

### 2.1 Esmaabivahendite kasutamine Eestis

Esmaabivahendite olemasolu on kohustuslik. Ettevõtjad peavad seisma selle eest, et esmaabivahendid on olemas ja kättesaadavad. Töötajad võiksid enda initsiatiivil kontrollida nende olemasolu, sest töötaja huvides on abi saamine õnnetuse korral. Töö koostaja poolt läbiviidud küsitlused on vajalikud selleks, et saada töötajatelt tagasisidet ja teha vastavalt vajadusele ettepanekuid määrusesse muutuste sisseviimiseks.

Esmaabivahendite miinimumnõuded on sätestatud sotsiaalministri määruses 82 „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“. Selle määrusega ei ole ette nähtud tööandja poolt töötajatele ravimite, salvide, tablettide vms soetamine. Kui tööandja siiski ostab töötajatele ravimeid, ei käsitleta neid ettevõtlusega seotud kuluna ja tööandjal tuleb tasuda tulu- ja sotsiaalmaksu.

Töö koostaja viis 2013. aasta märtsis läbi küsitluse „Esmaabivahendid ettevõttes“. Küsitlusega sooviti põhjalikult teada saada kuidas ja kui palju kasutatakse Eesti ettevõtetes esmaabivahendeid. Selleks, et analüüsida esmaabivahendite kasutamist Eestis koguti andmeid läbi ankeetküsitluse (Lisa 3). Andmete kogumisega küsitluse teel saadi vahetumat infot just inimeste käest, kes töötavad ettevõtetes ning võivad kasutada ja vajada esmaabivahendeid. Küsitlus oli poolstruktureeritud ning koostatud interneti leheküljel [www.eformular.com](http://www.eformular.com), millele laekunud vastused sai selekteerida tulp- ja sektordiagrammidena.

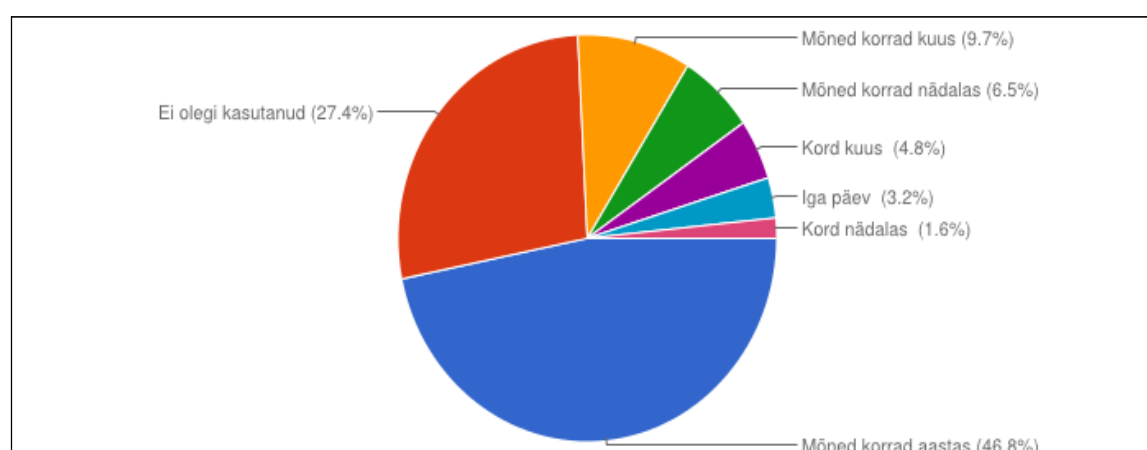
Uuringu valim määratleti võimalikult erinevatest valdkondadest, arvestades inimeste erinevaid vajadusi. Näiteks pangad, hotellid ja puhkekeskused, majutusasutused, põllumajandustehnika ja turbatoodete müüjad, soojavarustusega tegelejad ja spordiorganisatsioonid.

Saadeti 266 e-maili, millele vastuseid saadi vaid 62. Vastajatest 16 olid mehed ja 46 naised.

Esmalt küsiti, kas inimesed teavad, kus asub nende ettevõttes/töökohal neile lähim esmaabikapp või -karp. Selgus, et valdav enamus 93,5% teab seda ja 6,5% vastanutest ei tea. Sellest saab järeldada, et mõnes ettevõttes puuduvad esmaabivahendid või on need nõuetekohaselt tähistamata või asuvad nähtamatul kohal. Isegi siis kui pole esmaabivahendeid vaja olnud, võiks vähemalt teada nende asukohta. Vastavalt tööohutusnõuetele tuleb töötajatele enne tööle asumist tutvustada töökorraldusreegleid, organisatsioonis kehtestatud protseduurireegleid, ohutusjuhendeid sh esmaabikapi olemasolu jms.

Küsitlusest selgus, et kui 6,5% ei teadnud esmaabivahendite asukohta ja 27,4% ei ole olnud kordagi vajadust neid kasutada. 20,9% vastanutest, kes polnud kordagi esmaabivahendeid töökohal kasutanud, teadsid vähemalt nende asukohta. On võimalik, et varem või hiljem siiski vajatakse esmaabivahendeid ja siis ei pea enam nende asukohta otsima hakkama.

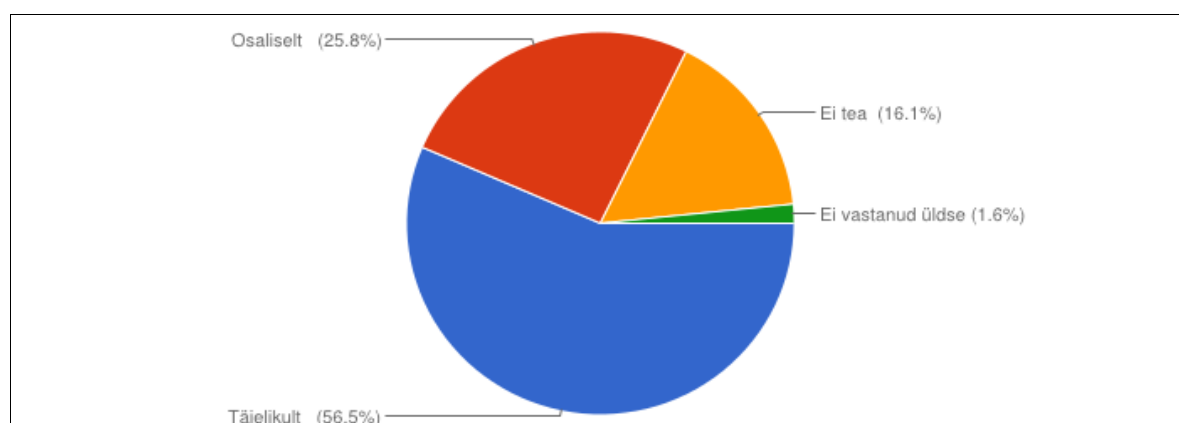
Vastanutest 46,8% on kasutanud esmaabikapis olevaid vahendeid mõni kord aastas, mõned korrad kuus on kasutanud 9,7%, mõned korrad nädalas 6,5%, kord kuus 4,8%. Küsitluse analüüsist selgus, et esmaabikappi kasutab iga päev kaks inimest päevas ja kord nädalas üks inimene. Igapäevaste kasutajate puhul võib tegemist olla esmaabivahendite valdajaga, näiteks võivad olla kõik esmaabivahendid ettevõttes ühe inimese käes ja neid küsitakse temalt. Sellist varianti kasutatakse tavaliselt hotellides ja puhkekeskustes vms.



Joonis 1. Esmaabikapis olevate vahendite kasutamise sagedus (autori koostatud küsitluse andmete alusel)

Esmaabikapiga samaväärselt on oluline esmaabivahendite olemasolu ja kättesaadavus. Küsimusele kuidas esmaabikapi/karbi sisu vastab kasutajate vajadusele saadi erinevaid vastuseid. Vastajatest 56,5% arvas, et esmaabikapi sisu vastas nõuetele täielikult, 25,8% aga osaliselt. Täpsustati, et plaastrid olid otsas ja peavalu tabletid oli puudu. Samas hinnati aspiriini olemasolu oluliseks, arvati, et puudu oli gripitee, kuigi see polevat neil kombeks, kuna inimene peaks töölt lahkuma, kui tunneb end nii halvasti, et teed vajab. Vastusest nähtub, et ettevõtja hoolitseb töötajate tervise eest ning on gripi ennetuseks varunud teed.

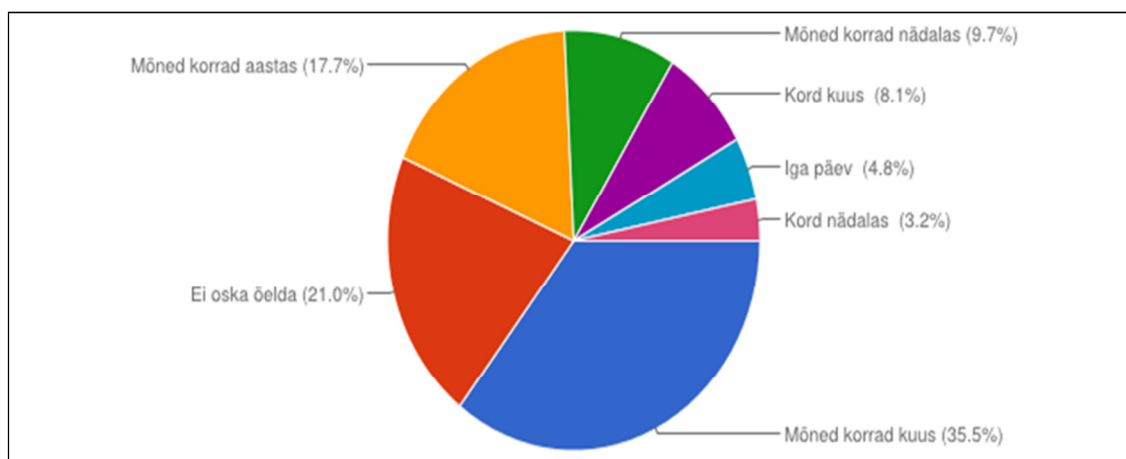
56,5% küsitlusele vastajast, kes oli esmaabikappi kasutanud vastas, et sisu vastas vajadusele ja 25,8% vastajatest, et sisu vastas osaliselt vajadusele. 16,1% vastanutest ei teadnud kas esmaabikapi sisu vastas vajadusele, sellest nähtub, et töötajad ei ole esmaabivahendeid kasutanud või nad ei tea, mis peab sinna komplekti kuuluma. Üks vastaja leidis, et esmaabikapi sisu ei vastanud üldse nõuetele, kahjuks ei täpsustanud ta puudusi.



Joonis 2. Esmaabikapi sisu vajaduse vastavus (autori koostatud küsitluse andmete alusel)

Esmaabivahendite miinimumnõuded on kehtestatud sotsiaalministri 13. detsembri 1999. a määruses nr 82 „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“. Valuvaigistid ja tabletid ning salvid/määrdeid selles määruses puuduvad, sest neid ei peeta esmaabivahenditeks. Küsitlustest selgus, et nõudlus nende järgi siiski on.

Küsitluses paluti hinnata esmaabikapi kasutuse sagedust teiste töötajate poolt, et teada saada kui tihti vajatakse sealt midagi. 21% vastanutest ei osanud midagi öelda. Ülejäänud 79% vastused jagunesid erinevalt (joonis 3).



Joonis 3. Esmaabikapis olevate vahendite kasutamise sagedus ettevõtte teiste töötajate poolt (autori koostatud küsitluse andmete alusel)

Ravimid, tabletid ja salvid ei ole kohustuslikud esmaabivahendid esmaabikapis. Kui neid siiski ostetakse tuleb arvestada, et ravimid, tabletid ja salvid ei säili lõpmatuseni. Neid tuleb aeg-ajalt uuendada. Niigi jätavad ettevõtjad need esmaabikappi ostmata, sest selliste ostudega tekib tulu- ja sotsiaalmaksudohustus, rääkimata sellest, et tekitada lisakulutusi ravimite uuendamisest, kui nende säilivusaeg läbi saab. Vanusest tulenevalt võib kõrgema ealistel rohkem tekkida tervise probleeme, mis vajavad medikamente. Siiski ei ole vanus alati määrav ja tervise probleeme võib ette tulla kõigil inimestel. Sellepärast olekski hea kui erinevate ravimite kättesaadavus oleks tagatud esmaabikapis.

Ravimite lubamine esmaabikapis ilma lisanduva maksukohustusega tagaks kiire esmaabi ka neile, kes töötavad kaugemal apteekidest ja raviasutustest. Kasu saaksid nii tööandjad kui töötajad. Kiire abistamine lihtsamate ravimitega võib olla odavam, kui töötajal töö katkestamine ja töökohalt lahkumine.

Küsitluses paluti hinnata etteantud medikamentide tähtsust esmaabikapis viie palli süsteemis. Kus 5 on väga oluline, 4 üsna oluline, 3 mingil määral, 2 vähe oluline, 1 üldse pole oluline. Kuigi oli palutud hindeid anda 5 palli süsteemis, anti ka hindeks 0, see võrdsustati hindega 1. Lisaks anti hindeid 6 ja 7, need arvestati hindeks 5.

Tabel 1. Medikamentidele antud hinned (autori koostatud küsitluse andmete alusel)

Medikament	5- väga oluline	4- üsna oluline	3- mingil määral oluline	2- vähe oluline	1- üldse pole oluline
Nuuskpiiritus	29	14	7	4	8
Panthenol	28	9	14	4	7
Aspiriin	14	19	14	2	13
Clarytin	12	6	18	7	19
Nitroglütseriin (südamerohi)	15	9	14	8	16
Söetabletid	13	13	18	6	12
Neo-angiin	7	11	12	12	20

Tabelist nähtub, et väga oluliseks ehk hindegga 5 hinnati nuuskpiiritust 29 korral. Üsna oluliseks pidas seda 14 vastajat. Üldse mitte oluliseks 8, mingil määral oluliseks 7 ja vähe oluliseks neli vastajat.

Põletuse korral kasutatav panthenol sai kõige rohkem hinnet 5, ehk seda peeti väga oluliseks 28 vastaja poolt. Üsna oluliseks pidas 9, mingil määral oluliseks 14, vähe oluliseks neli ja üldse mitte oluliseks 7 vastajat.

Aspiriini olulisust esmaabikapis hinnati erinevalt. Kõige rohkem anti hinnet 4 ehk aspiriini peeti üsna oluliseks 19 vastaja poolt. Väga oluliseks või mingil määral oluliseks peeti aspiriini 14 korral. Üldse mitte oluliseks pidas 13 inimest ja kaks inimest arvas, et aspiriin on vähe oluline.

Tulemustest saab järeldada, et inimeste arvamused valuvaigisti olemasolu kohta esmaabikapis jaotuvad võrdselt. Valuvaigisteid ei peeta esmaabivahendiks. Kui need leiduvad esmaabikapis ja kasutatakse mingis situatsioonis ning kui selle tagajärjel peaks töötajal tekkima terviserike siis vastutab tagajärgede eest tööandja. Seega võiks valuvaigisti hoida esmaabivahenditest eraldi, kuid ettevõtte tegevusvaldkonnast olenevalt võib tekkida olukordi, kus valuvaigisti olemasolu töökohal tuleb kasuks ja aitab leevendada kriitilist olukorda.

Clarytin on tuntud allergia vastane ravim (Pakendi infoleht...07.04.2013). Ühtegi konkreetset allergia tekke põhjust pole veel kindlaks tehtud. Allergia võib inimesi tabada



igas eas. Küsitluses hinnati aga clarytini 19 korral üldse mitte oluliseks ehk hindegaga 1. Mingil määral oluliseks 18 korral, väga oluliseks vaid 12 korral, vähe oluliseks 7 korda ja üsna oluliseks kuuel korral. Kui allergia võib inimesi tabada mistahes eas või olukorras siis võiks olla allergia vastane ravim lubatud konkreetse tegevusvaldkonna ettevõttes ilma, et see tooks kaasa lisanduvat maksukohustust, näiteks mesindustevõttes, heinajahuveskites, ürdiaias jms, kus võivad tekkida looduskeskkonnast tingitud olukorrad, milles aitab kiire ja asjakohane allergiavastane ravim. Inimestel, kel on teada terviseprobleemid, on ravimid alati endaga kaasas, kuid tavapäraselt tekivad haigushood tervetel inimestel, eriti just siis kui nad satuvad harjumatu keskkonnast eemale.

Nitroglütseriin (südamerohi) on abiks südamelihase infarkti korral (Lämmastikoksiid...05.05.2013). Stenokardia on valu, mis annab tunda rindkeres keskel (rinnakutagune valu). Südamelihase infarkti peamiseks tunnuseks on stenokardia. (Kaasik, Minajeva 06.04.2013) Tavaliselt väheneb või kaob stenokardia nitroglütseriini toimele. Nitroglütseriini olemasolu hinnati enamuses hindegaga 3. 16 inimest hindas hindegaga 1 st pidas nitroglütseriini üldse mitte oluliseks, 15 inimest hindegaga 5 st pidas väga oluliseks ja 14 inimest hindegaga 3 st mingil määral pidasid oluliseks. 9 inimest hindas aga üsna oluliseks ja 8 inimest vähe oluliseks.

Söetablette hinnati 18 korral mingil määral oluliseks ehk hindegaga 3. 13 korral oluliseks, 12 korral üldse mitte oluliseks ja kuuel korral vähe oluliseks. Söetablette kasutatakse kergemate kõhuhädade ja mürgituste korral (mida...12.05.2013).

Neo-angiin on suuõõne ja neelu antiseptiline ja valuvaigistav ravim (pakendi infoleht...07.04.2013), mida hinnati üldse mitte oluliseks 20 korral. Mingil määral oluliseks ja vähe oluliseks peeti neo-angiini 12 korral. 11 korral üsna oluliseks ja väga oluliseks vaid 7 korral.

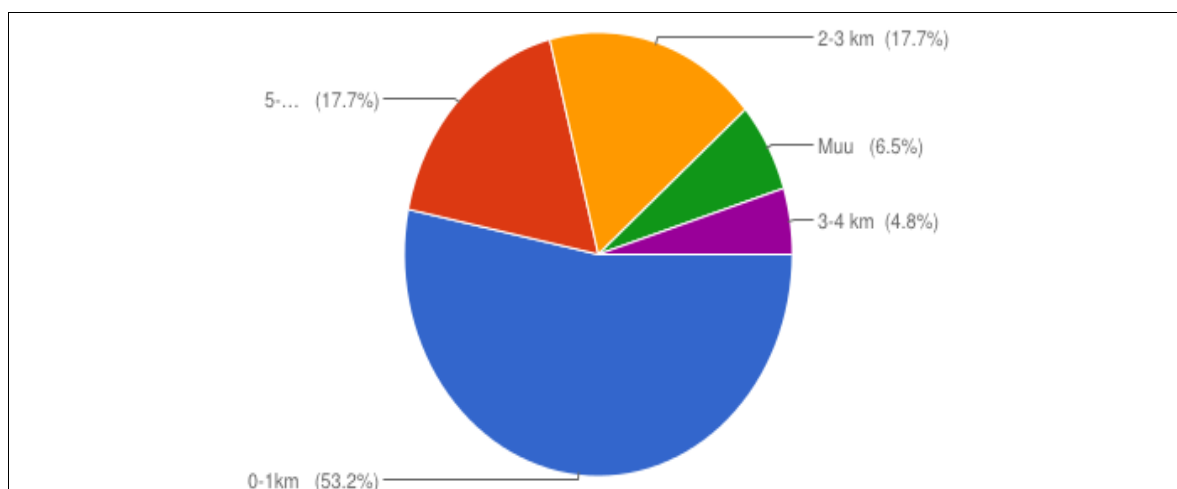
Küsimustikule vastati mitte ainult interneti keskkonnas vaid saadeti vastuseid ka töökoostaja e-mailile. Tagasisides kirjutati näiteks, et „nende hotellis esmaabikappides tablette ei ole“. „Ilma arsti nõusolekuta ei anta kellelegi ühtegi rohtu, sest ei ole teada kellel milline allergia või talumatus võib esineda“. „Kuna apteek on nii lähedal, siis saab igäüks ise endale vastavalt vajadusele tabletid muretseda“. Töökoostaja arvates on see õige mõte. Kui

apteek on kuni 1km kaugusel ja on vaja näiteks peavalu või hambavalu vaigistamiseks tablette, siis saab seda ostma minna. Kuid on töötajaid (näiteks liinitöötajad või maapiirkonna ettevõtte töötajad), kellel puudub võimalus puhkepausi ajal ravimeid ostmas käia. Sellisel juhul on osa töötajaid väiksema valiku ees ja abi võib jääda kättesaamatuks. Eelpooltoodust lähtuvalt tuleks tööandjal tähelepanu antud küsimustele pöörata ja tagada kõigile kas apteegi külastuse võimalus 15 minutilise puhkepausi ajal või siis varustada elementaarsete vahenditega töökoht.

Töö koostaja poolt teostatud uuringust ilmneb, et inimeste arvamused erinevate ravimite olulisusest esmaabikapis on erinevad. Põhjuseks võib olla vähene teadlikkus ravimitest ja esmaabivahenditest või puuduvad kogemused nende kasutamisel. Ilmselt lähtutakse hindamisel iseenda varasematest vajadustest ja vastamise hetkel olevatest terviseprobleemidest. Seega võivad paljud vastused olla emotsionaalsed ja ilmselt tavainimesed, kel pole meditsiinilist haridust, pole üldse õiged hindama, mida oleks vaja lisada esmaabikappi.

Uuringu andmetel on ligi kolmveerand vastanutest kasutanud vähemalt korra aastas esmaabikappi. Sellest nähtub, et esmaabikapp ja vahendid on töötajatele olulised. Kas ettevõtte töötajatele aga piisab nendest esmaabivahenditest, mis on sätestatud sotsiaalministri määrusega, ei ole selge. Töö koostajal on võimatu järeldada, kui paljudes olukordades või ettevõttes toimunud õnnetustes oleks kasu olnud nitroglütseriinist või panthenolist. Selliseid uuringuid ei ole töö koostajale teadaolevalt Eestis läbi viidud. Vajalike vahendite väljaselgitamiseks peaks töö koostaja arvates läbi viima kõikides ettevõtetes uuringu. Sest inimeste töökeskkond ja –harjumused ning nendest tulenevad vajadused muutuvad aastatega.

Apteegi lähedus töökohale on suur pluss. Inimesed saavad ise omale pausi või lõuna ajal vajalikke ravimeid muretseda. Küsitluse vastanute hulgas asus 53,2% apteek 0-1 kilomeetri kaugusel. 17,7% vastanutest töötas 2-3 kilomeetri kaugusel ja 4,8% 3-4 kilomeetri kaugusel apteegist. Palju inimesi töötab ka linnast väljas, kus apteeki ei ole läheduses. Keset tööpäeva apteeki sõitmine, katkestab töö ja sellest võivad sõltuda ka teiste töö tulemused. Siinkohal võiks tööandja hea seista selle eest, et töötajatele on muretsetud mõned ravimid esmaabikappi, et ei tekiks katkestust töös. 17,7% vastanutest töötas 5 või rohkem kui 5 kilomeetri kaugusel apteegist ja 6,5% vastas variandiga muu.



Joonis 4. Apteegi kaugus töökohast. (autori koostatud küsitluse andmete alusel)

Kokkuvõtlikult küsitluses „Esmaabivahendid ettevõttes“ küsitleti erinevates ettevõtetes töötavaid inimesi, kes kasutavad või võivad tulevikus kasutada ja vajada esmaabivahendeid. Kuigi seadusega on sätestatud, et igas ettevõttes peab olema esmaabikapp, ei teadnud 6,5% küsitletutest selle olemasolust. Esmaabikapi kasutuse sagedus oli erinev. 72,6% vastanutest oli vähemalt korra aastas esmaabikappi kasutanud, mõni isegi tihedamini. Ainuüksi esmaabikapi olemasolust ei piisa. Tähtis on, et esmaabikapp oleks nähtaval kohal ja ligipääsetav ning sisaldaks vajalikke vahendeid. Miinimumnõuded esmaabivahenditele on sätestatud sotsiaalministri 13. detsembri 1999. aasta määruses nr 82 „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“. Ostes sellele nimekirjale veel midagi lisaks, tekib tööandjal maksukohustus. Üldiselt jäetakse selline kulutus, mis toob kaasa täiendava maksukohustuse, tegemata. Tulenevalt ettevõtte spetsiifikast võiks siiski mõningaid vahendeid esmaabikapi nimekirja lisada ning vabastada need erisoodustusest.

## 2.2 Esmaabivahendite vajalikkus

Kõikidel inimestel on oht saada vigastusi, traumasid või jääda haigeks. Pole oluline, kas see on tingitud tööst või millestki muust. Tähtis on inimesi aidata igal võimalikul moel, andes esmaabi või toimetades nad arsti juurde. Andes esmaabi võib päästa elusid või vältida suuremaid terviseriske. Oleks naiivne arvata, et inimesi ei taba haigused või terviserikked,

selle eest ei ole keegi kaitstud. Üha enam tähtsustatakse vastutustundlikku ettevõtjat, seega on vastutustundliku ettevõtja kohustuseks tagada töötajatele vajalikud esmaabivahendid.

Esmaabi on viivitamatu lihtsate ja käepäraste võtetega abistamine vigastuse, õnnetuse ja äkkhaiguse puhul (Eesti Nõukogude entsüklopeedia. 2. köide Cera-Fill).

Esmaabi andmine peab toimuma käepäraste vahenditega. Selleks sobiksid allergia puhul allergia tabletid või põletuse puhul panthenol. Oleks mõeldamatu, et igas ettevõttes oleks samad elustamisvahendid mis kiirabis, näiteks südamestimulaatorid. See ei oleks enam käepärane vahend. Tabletid on aga väiksed ja käepärased ning sobivad esmaabivahenditeks suurepäraselt.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri koduleheküljel korduma kippuvate küsimuste seas on küsimus „Mida peab sisaldama esmaabikarp?“. Vastatakse, et siseriiklikud nõuded sellele, mida peaks sisaldama esmaabikarp erinevad riigiti, tavaliselt sõltub see inimeste arvust ettevõttes ja sellest milliste riskidega töötajad kokku puutuvad. Lisainformatsiooni saab oma ala institutsioonidest, näiteks tööinspeksioonist. Tavaliselt sisaldavad miinimumnõuded steriilseid klepsidemeid, steriilseid silmapatju, haaknõelu, kolmnurkset rätikut, steriilset haavasidet, kaitsekindaid ja desinfektsiooni vahendit, kuid see on vaid soovituslik nimekiri. Tablette ja ravimeid ei soovitata hoida esmaabikapis. (What...10.04.2013)

Tööinspektor Laura Tkáčova (2013) arvates tuleb rõhutada seda, et ettevõtted eristuvad ja mõnedel peavad tegevusvaldkonna eripära tõttu olema teised esmaabivahendid, mis ei ole ettenähtud miinimumnõuetega. Seetõttu võivad ettevõtetel tekkida raskused maksude maksmisel, kui nad ei ole piisavalt põhjendanud oma töökeskkonna riskianalüüsis esmaabivahendite vajadust ja tähtsust ohutuse tagamiseks. Tema vastusest saab järeldada, et kui ettevõttes on koostatud läbimõeldult riskianalüüs, siis saab ettevõtja täiendavaid esmaabivahendeid, mis lähtuvad riskianalüüsi tulemustest, kanda kuluks ilma täiendava maksukohustusega. Samas töö koostaja ei ole veendunud, kas maksuhaldur sellega nõustub.

Ravimid ei aita vaid haigestumise korral. Näiteks valuvaigisti võib olla kerge hambavalu, kõhuvalu või peavalu leevendamiseks. Väike valu võib olla segavaks faktoriks töö tegemisel ning seetõttu võib töö kvaliteet kannatada, kuid väikse valu pärast ei pea töandja

töötajat koju saatma, samuti ei ole perearstidele mikrovalu töövõimetuslehe väljastamise aluseks. Enamus töötajaid saab valuvaigisti endale ise muretseda, kuid näiteks liinitöölised või sellised töötajad, kellel pole apteeki läheduses, või olukord tekib esmakordselt, on ebavõrdses olukorras võrreldes nendega, kellel on apteek läheduses. Ravimite kättesaadavus töökohal võib aidata kaasa haiguste ennetamisele ning kohene reageerimine võib säästa edasistest kulutustest nii töötajat kui Haigekassat.

Näiteks arvab nii LHV Panga juhtkond, kes soosib töökohal ravimite olemasolu. LHV kontoris on kõikidel korrustel lisaks esmaabikarbile veel eraldi alus kõikvõimalike ravimite ja haigusi ennetavate vahenditega. Gripihooajal pööratakse erilist tähelepanu hügieenile ning kasutusel on spetsiaalsed desinfitseerimisevahendid kätele. Kõikidel korrustel on vähemalt kaks esmaabi eest vastutavat töötajat, kelle lisäülesandeks on jälgida, et ravimikarbid oleks täidetud ning esmaabitarbed kättesaadavad. Haiguste ennetamiseks on korrused varustatud immuunsust tugevdavate looduslike vahenditega, nagu Citrosept ning päevakübaratilgad. Töötajatele on tagatud võimalused oma tervise säilitamiseks. Ettevõttesisesse rahuloluuuringu tulemustest nähtus, et töötajad tunnevad end LHV Pangas hästi. (Tervisekontrolli...10.04.2013)

Allergia võib tabada igas eas. Allergilised terviserikked ei olnud veel 10 aastat tagasi ilmselt nii levinud kui praegu. 2002. aastal tehti viimane muudatus sotsiaalministri määruses nr 82 „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“. Tööandja ei pruugi mõista, et allergiahoog võiks tabada just tema töötajat. Kuid allergia vastane ravim võiks ettevõttes olla ning selle olemasolu kohustus võiks tuleneda seadusandlusest.

Näiteks metsatöölistel, merel töötavatel laevapere liikmetel, maapiirkondade töötajatel, ei ole võimalust joosta apteeki lõunapausi ajal. Selleks juhuks võiks olla määruses täiendavad nõuded tablettidele ja ravimitele. Tööandja võib riskianalüüsis tablettide vajaduse olemasolu põhjendada, kuid vaevalt seda iga tööandja teeb ja ka teab, et selline võimalus on olemas. Kindlasti ei ole paljud tööandjad oma töötajate tervisest hoolivad ja jätavad kõikvõimalikud lisakulutused, mis ei tulene seadusandlusest tegemata.

Juhul, kui muuta seadusandlusega kohustuslikuks teatud ravimite olemasolu, siis peaks siiski jääma ravimite tarvitamine töötaja vastutusele. Selleks peab olema igas töökohas

töötajaid, kes on läbinud esmaabi koolituse, nemad siis vastutaksid ravimite kättesaadavuse osas. Lisaks võiks esmaabi andmise koolitusel võtta kohustuslikuks osaks ravimite teema.

Tuleks anda ülevaade soovituslikest ravimitest ja sellest, mis olukorras neid kasutada. Ravimite loetelu tuleks kirja panna ettevõtte töökorrareeglites ja kindlasti ka raamatupidamise sisekorra-eeskirjades. Lubatud ravimite või toimeainete loetelu tuleks kehtestada sotsiaalministri määrusega. Kui seadusega lubatud kirja ei pandaks ja lubataks lihtsalt ravimeid ettevõttes ilma maksukohustuseta, siis võivad tööandjad seda ära kasutada. Näiteks saab siis mõnd rohtu või salvi, mida igal juhul oleks iseendale vaja, osta tööandja raha eest või võtta esmaabikapist. Selline oht on töö koostaja arvates suurem väiksemates ettevõtetes, näiteks ühe omaniku ettevõttes, kus puuduvad töökaaslased hindamaks ravimite kasutuse vajadust. Suuremates ettevõtetes on risk erisoodustuste tasumata jätmisel väiksem, sest tavaliselt töötab mitu raamatupidajat, kes üheaegselt majandustehingute õigsust kontrollivad.

Kokkuvõttena saab järeldada, et ettevõtetele peab suurendama esmaabivahendite nimekirja ravimite osas ning tegema kohustuslikuks teatud ravimid või nende toimeained. Arvestama peab kindlasti ettevõtte tegevusvaldkonna eripära, asukohta ja apteegi lähedust. Ravimite tarvitamine tuleb lubada vaid tarvitaja vastutusel ja ettevõttes esmaabi eest vastutava isiku teadmisel. Ravimite tarbimisest tekkivaid tagajärgi või riske ei saa panna tööandja esindaja õlule. Tööandja ei ole alati kohal ja ei tea töötajate taluvust ravimite suhtes. Mõningate ravimite olemasolu võib päästa töötajaid tõsisematest tervisekahjustustest. Lubatud ravimid, mida võib ettevõttesse osta ilma lisanduva maksukohustuseta, tuleks kirja panna sotsiaalministri määrusesse nagu seda on sätestatud ettevõtete miinimumnõuetega esmaabivahenditele.

## KOKKUVÕTE

Erisoodustusel on riigi tulubaasis ja ettevõtluses oluline roll, maksud erisoodustuselt suurendavad ettevõtja maksukoormust. Ettevõtlusega seotud ja mitteseotud kulu ei ole õigusaktidega detailselt sätestatud. Ettevõtjal võib teatud olukordades kulu olla nii ettevõtluskulu kui erisoodustuskulu, näiteks kulutused ravimitele, töötajate vaktsineerimisele, prillidele, rõivastusele.

Töö oli aktuaalne sest Riigikogus on arutlusel tulumaksuseaduse muutmise seoses erisoodustusega.

Töö oli uudne, sest tulemuste põhjal oli võimalik teha riigikogu komisjonile ettepanek vabastada teatud kulutused, mis on tehtud seoses esmaabikapi sisuga, maksukohustusest.

Töö eesmärk oli analüüsida esmaabivahendite maksustamist erisoodustusena.

Selleks, et töö eesmärki saavutada oli esimeseks uurimisülesandeks anda ülevaade töötervishoiu miinimumnõuetest Eesti õigusaktides. Selgus, et töötervishoiu nõuded on sätestatud seaduste ja aktidega. Neid jälgides tagatakse terviklik, riskide- ja ohuvaba töökeskkond. Töötervishoiu tagamise vastutus on pandud tööandjale, keda abistavad töökeskkonnaspetsialist ja töökeskkonnavolinik. Tööandja on kohustatud läbi viima süstemaatilist sisekontrolli ja riskianalüüsi. Lisaks tuleb kõikides ettevõtetes läbi viia riskianalüüs. Tööandja peab tagama esmaabivahendite kättesaadavuse ja olemasolu.

Teiseks uurimisülesandeks oli anda ülevaade töötervishoiuga seonduvatest maksusoodustustest ning erisoodustusest. Selgus, et erisoodustusega on seotud erinevaid nüansse. Iga maksustamisjuhtumit tuleb vaadelda eraldi. Tööandja peab hoolikalt jälgima seadusi, et vältida erisoodustuse tekkimist. Kui on olemas kõikidele vajalikele tehingutele dokumendid, siis ei lisandu maksukohustust. Esmaabivahendite miinimumnõuded on sätestatud sotsiaalministri määruses 82 „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“, nende vahendite ostmisel ei teki erisoodustust. Tööandjatel pole kohustust osta ravimeid (tablette või salve) esmaabikappi, üldiselt jäetakse see vabatahtlikult tegemata selleks, et vältida erisoodustusmaksu tasumist.

Kolmandaks uurimisülesandeks oli analüüsida esmaabivahendite kasutamist Eesti ettevõtetes. Analüüsist nähtus, et vaatamata sellele, et seadusega on sätestatud nõue, et igas ettevõttes peab olema esmaabikarp, ei teadnud 6,5% küsitletutest selle olemasolust midagi. Ainuüksi esmaabikapi olemasolust ei piisa. Tähtis on veel see, et esmaabikapp oleks nähtaval kohal ja ligipääsetav ning, et see sisaldaks nõutud vahendeid.

Neljandaks uurimisülesandeks oli analüüsida esmaabivahendite olulisust ja teha ettepanekud seadusandluse muutmiseks. Analüüsist saab järeldada, et ettevõtetele võiks suurendada esmaabivahendite nimekirja ravimite osas ning teha kohustuslikuks teatud ravimid või nende toimeained. Mõningate ravimite olemasolu võib päästa tõsisemast tervisekahjustusest. Lubatud ravimid, mida võib ettevõttes osta ilma lisanduva maksukohustusega, peaks kirja pandama sotsiaalministri määrusesse nagu seda on tehtud ettevõtete miinimumnõuetega esmaabivahenditele.

Lõputöös analüüsiti esmaabivahendite olulisust ja esmaabivahendite kasutust Eesti ettevõtetes. Lisaks anti ülevaade töötervishoiu miinimumnõuetest Eesti õigusaktides ja töötervishoiuga seonduvatest maksusoodustustest ning erisoodustustest.

Töö koostaja hinnangul vajab edaspidi väljatöötamist valdkonna kohane uurimistöö ning tuleb teostada analüüs esmaabivahendite miinimumnõuete muutmiseks ning ravimite lubamiseks maksuvabalt ettevõtjatele vastavalt nende tegevusvaldkonna eripärale.



## SUMMARY

The thesis is written on the title „ Taxation of first aid equipment as a fringe benefit “. The thesis topic is actual because Estonian Parliament has a draft under discussion, which would practically free employees from taxes spent on fitness. Because fitness charges tax exemption by the employer is being discussed, it is wise to review the content of first-aid box, because the Minister of Social Affairs act which contain the first-aid minimum requirements, is last modified 01.06.2002. The thesis is written in Estonian.

The aim of the thesis is to analyze the first aid equipment taxation with fringe benefits.

To reach the aim of the thesis, the following research tasks are established:

1. To give an overview of the minimum safety requirements of the Estonian legislation.
2. To give an overview of the occupational health tax exemption and fringe benefits.
3. To analyze the first aid supplies usage in Estonia companies.
4. To analyze the importance of first aid supplies and makes suggestion to change the legislation.

With fringe benefit is related many different nuances. Each taxation case must be watch separately. First aid equipment minimum requirements is set out in Regulation 82 „First aid system in company setting“, there is no extra fringe benefit when purchasing these products. Employers have no obligation to purchase medications (pills or salve), usually they dont buy medications to avoid the payment of fringe benefit.

Analyzing the importance of first aid equipment, it was concluded that the companies should be required, some medications in view of specifics of the company, location and distance from the pharmacy. The existence of some drugs can save some serious healt damage. Medical products which companies can bought without additional taxation could write into act of Minister of Social Affairs like it has made with the minimum requirements to first aid equipment in the companies. The author`s opinion is that such specific survey should be taken.

## VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Aruste, V. 2007. Erisoodustuses Töösuhtest tulenevad hüved. Hansa Äriteenuste OÜ

Eesti Nõukogude entsüklopeedia. 1987. Cera-Fill. (2. Köide, lk 613) Kirjastus Valgus

Erisoodustuse hinna määramise kord, 13.01.2011 nr 2, jõustunud 22.01.2011

Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine 13.12.1999, jõustunud 01.06.2002

Kwantes, J.H., Richthofen, W., Järve, J. ja Meeuwsen J.M. 2011. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse õiguslik analüüs. TNO aruanne Eesti Vabariigi Sotsiaalministeeriumile

Lämmastikoksiid: nuhtlus ja ime. [www.postimees.ee/luup/98/22/teadus1.htm](http://www.postimees.ee/luup/98/22/teadus1.htm) välja otsitud 05.05.2013

Mida peaks sisaldama kodune esmaabikapp?

<http://www.apteek1.ee/index.asp?action=0&type=4&id=100013> välja otsitud 12.05.2013

Pakendi infoleht: informatsioon kasutajale [www.derma.ee/files/Claritine%20PIL.pdf](http://www.derma.ee/files/Claritine%20PIL.pdf) välja otsitud 07.04.2013

Pakendi infoleht: informatsioon kasutajale [www.rx.ee/n/3365-neo-angin-suhkruvaba.html?start=1](http://www.rx.ee/n/3365-neo-angin-suhkruvaba.html?start=1) välja otsitud 07.04.2013

Pärk, J. 2004. Töökeskkonna ohutuse ja töötervishoiu käsiraamat. Ten-Team OÜ

Raik, I, Vare, T, Kiviiall, J, Nool, I, Pille, V, Liivamägi, E. 2008. Töötervishoid ja –ohutus. OÜ Teataja Kirjastus

Riigikohtu halduskolleegiumi 19.06.2002. aasta otsus haldusajajas nr 3-3-1-26-02. Svetlana Mastovitši kaebus Tallinna Füüsiliste Isikute Maksuameti ettekirjutuse ja otsuse tühistamiseks

Sieger, A. 2007. Töökeskkonna ohutegurid ja riskianalüüs. Teabekirjanduse OÜ

Sotsiaalmaksu seadus 13.12.2000, jõustunud 01.01.2001, osaliselt 01.01.2002. a. - RT I 2001, 50, 285 ... RT I, 25.10.2012, 1

Kaasik, A., Minajeva, A. Südamelihase infarkt  
[www.kliinikum.ee/attachments/104\\_sydamelihase\\_infarkt.htm](http://www.kliinikum.ee/attachments/104_sydamelihase_infarkt.htm) välja otsitud 06.04.2013

Tervisekontrolli korraldamine ning haiguste ennetamine ravimite kättesaadavaks muutmise abil. Tööinspeksiooni kodulehelt [www.ti.ee/public/files/106\\_LHV\\_Pank.pdf](http://www.ti.ee/public/files/106_LHV_Pank.pdf) välja otsitud 10.04.2013

Tkatšova, L. 11.04.2013. Päring tööinspeksioonile

Tingas, R., Saag, M. 2006. Erisoodustus. Äripäeva kirjastus

Tulumaksuseadus 15.12.1999, jõustunud 01.01.2000 – RT I 2000, 58, 377 ... RT I, 10.07.2012, 2

Töökeskkonna sisekontrolli korraldamine ja riskianalüüsi läbiviimine. Tööinspeksiooni kodulehelt <http://www.ti.ee/index.php?page=171> välja otsitud 05.05.2013

Tööinspeksioon avastas mullu 661 rikkumist. Raamatupidamis uudised 2 (145) 2013

Tööinspeksioon. Märts 2013. Töökeskkonna ülevaade 2012

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus 16.06.1999, jõustunud 26.07.1999 – RT I 2000, 55, 362 ... RT I, 10.02.2012, 1

Töötervishoiu kulud on maksuvabad, kui ... Maksu- ja tolliameti koduleheküljelt [www.emta.ee/?id=1237](http://www.emta.ee/?id=1237) välja otsitud 01.04.2013

What should be in the first aid kit? Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri kodulehelt [www.osha.europa.eu/en/faq/emergency-procedures-and-first-aid/what-should-be-in-the-first-aid-kit](http://www.osha.europa.eu/en/faq/emergency-procedures-and-first-aid/what-should-be-in-the-first-aid-kit) välja otsitud 10.04.2013

## TABELITE JA JOONISTE LOETELU

JOONIS 1. ESMAABIKAPIS OLEVATE VAHENDITE KASUTAMISE SAGEDUS (AUTORI KOOSTATUD KÜSITLUSE ANDMETE ALUSEL) .....	20
JOONIS 3. ESMAABIKAPIS OLEVATE VAHENDITE KASUTAMISE SAGEDUS ETTEVÕTTE TEISTE TÖÖTAJATE POOLT (AUTORI KOOSTATUD KÜSITLUSE ANDMETE ALUSEL).....	22
TABEL 1. MEDIKAMENTIDELE ANTUD HINDED (AUTORI KOOSTATUD KÜSITLUSE ANDMETE ALUSEL).....	23
JOONIS 4. APTEEGI KAUGUS TÖÖKOHAST. (AUTORI KOOSTATUD KÜSITLUSE ANDMETE ALUSEL).....	26

Lisa 1. Sotsiaalministri 13. detsembri 1999. aasta määruses nr 82 „Esmaabi korraldus ettevõttes kehtestamine“

§3. Miinimumnõuded esmaabivahenditele väikeettevõttes või ettevõtte eraldiasetsevates struktuuriüksustes

1. steriilne haavatampoon	10 cm x 10 cm	2 pakki
	7,5 cm x 7,5 cm	2 pakki
2. rullside (laius 10 cm)		2 tk
3. plaastrid (eri suuruses)		vähemalt 12 tk
4. desinfitseeriva ainega immutatud tampoonid haava puhastamiseks		vähemalt 6 tk
5. kinnitusplaaster		2 rulli
6. kolmnurkrätik		2 tk
7. steriilne esmaabisideme pakend haavatampooniga		2 tk
8. käärid või turvalõikur		1 tk
9. kaitsekindad		2 paari
10. kaitsemask kunstliku hingamise tegemiseks		1 tk
11. alumiiniumkihiga soojendustekk		1 tk
12. isekülmuv külmakompress		1 tk
13. esmaabivahendite kasutusjuhend		1 tk
14. esmaabi andmise juhend		1 tk

§4. Miinimumnõuded esmaabivahenditele ettevõttes või ettevõtte eraldiseisvates struktuuriüksustes töötajate arvuga üle 25

1. steriilne haavatampoon	10 cm x 10 cm	3 pakki
	7,5 cm x 7,5 cm	3 pakki
	5 cm x 5 cm	3 pakki
2. rullside (laius 10 cm)		2 tk
	(laius 15 cm)	2 tk
3. plaastrid (eri suuruses)		vähemalt 24 tk

4. desinfitseeriva ainega immutatud tampoonid haava puhastamiseks 24 tk	vähemalt
5. kinnitusplaaster	2 rulli
6. kolmnurkrätik	2 tk
7. steriilne esmaabisideme pakend haavatampooniga	2 tk
8. käärid või turvalõikur	1 tk
9. kaitsekindad	2 paari
10. kaitsemask kunstliku hingamise tegemiseks	1 tk
11. alumiiniumkihiga soojendustekk	1 tk
12. isekülmuv külmakompress	1 tk
13. esmaabivahendite kasutusjuhend	1 tk
14. esmaabi andmise juhend	1 tk

## Lisa 2. TTOS §13. Tööandja kohustused

(1) Tööandja on kohustatud:

1. viima läbi süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli, mille käigus ta kavandab, korraldab ja jälgib töötervishoiu ja tööohutuse olukorda ettevõttes vastavalt käesolevas seaduses või selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõuetele. Töökeskkonna sisekontroll on ettevõtte tegevuse lahutamatu osa, millesse on kaasatud töötajad ja mille aluseks on töökeskkonna riskianalüüsi tulemused;
2. vaatama igal aastal läbi töökeskkonna sisekontrolli korralduse ja analüüsima selle tulemusi ning vajaduse korral kohandama abinõud muutunud olukorrale;
3. korraldama töökeskkonna riskianalüüsi, mille käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid, mõõdetakse vajaduse korral nende parameetrid ning hinnatakse riske töötaja tervisele ja ohutusele, arvestades tema ealisi ja soolisi iseärasusi, sealhulgas eririske käesoleva seaduse §-des 10 ja 101 nimetatud töötajatele ning töökohtade ja töövahendite kasutamisega ja töökorraldusega seotud riske. Riskianalüüsi tulemused vormistatakse kirjalikult ja neid säilitatakse 55 aastat;
4. töökeskkonna riskianalüüsi alusel koostama kirjaliku tegevuskava, milles nähakse ette ettevõtte kõikidel tegevusaladel ja juhtimistasanditel korraldatavad tegevused töötajate terviseriski vältimiseks või vähendamiseks, nende ajakava, teostajad, ning eraldama selleks vajalikud vahendid;
5. korraldama uue töökeskkonna riskianalüüsi, kui töötingimused on muutunud, töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud, kui on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta inimese tervisele, kui õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud või kui



töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise;

6. tagama, et ohualal töötab ainult asjakohase erijuhendamise või eriväljaõppe saanud töötaja või tööd tehakse sellise töötaja järelevalve all;
7. teavitama alaealist ja alla 15-aastase alaealise seaduslikku esindajat alaealise tööga seotud riskidest ning tema ohutuse ja tervise kaitseks rakendatud abinõudest;
8. teavitama töötajaid töökeskkonnavolinike, töökeskkonnanõukogu liikmete ja töötajate usaldusisikute kaudu ohuteguritest, töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest ning tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavatest abinõudest;
9. rakendama töötaja tervisekahjustuse vältimiseks ja käesoleva seaduse §-des 6–9 loetletud töökeskkonna ohutegurite mõju neutraliseerimiseks töö- ja kollektiivlepingutes sätestatud abinõusid;
10. korraldama töötervishoiuteenuste osutamist ja kandma sellega seotud kulud;
11. korraldama käesolevas või muudes seadustes või nende alusel kehtestatud õigusaktidega sätestatud korras tervisekontrolli töötajatele, kelle tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad, ning kandma sellega seotud kulud. Töötajate tervisekontrolli korra kehtestab sotsiaalminister;
12. korraldama sotsiaalministri poolt käesoleva lõike punkti 7 alusel kehtestatud korras tervisekontrolli öötöötajatele nii enne öötööle asumist kui ka regulaarsete vaheaegade järel töötamise ajal ja kandma sellega seotud kulud;
13. määrama ettevõttes esmaabi andmiseks töötajad, võttes arvesse ettevõtte suurust ja jagunemist struktuuriüksusteks, ning korraldama neile oma kulul väljaõppe. Ettevõtte mitme territoriaalselt eraldatud struktuuriüksuse või vahetustega töö korral peab igas struktuuriüksuses või vahetuses olema kohal vähemalt üks esmaabiväljaõppe läbinud töötaja;

14. tagama kõigile töötajatele esmaabivahendite kättesaadavuse. Esmaabivahendeid tuleb hoida nõuetekohaselt märgistatud ja kergesti juurdepääsetavas kohas;
15. viima töötaja töö- ja teenistussuhteid reguleerivates seadustes sätestatud korras tema nõudmisel ja arsti otsuse alusel ajutiselt või alaliselt teisele tööle või kergendama ajutiselt tema töötingimusi;
16. oma kulul andma töötajale isikukaitsevahendid, tööriietuse ning puhastus- ja pesemisvahendid, kui töö laad seda nõuab, ning korraldama töötajale isikukaitsevahendi kasutamise väljaõppe;
17. tutvustama töötajale töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning kontrollima nende täitmist;
18. korraldama töötajale enne tööleasumist või töö vahetamist töökohale ja ametile vastava tööohutus- ja töötervishoiualase juhendamise ja väljaõppe. Juhendamist või väljaõpet tuleb korrata, kui töövahendeid või tehnoloogiat vahetatakse või uuendatakse;
19. koostama ja kinnitama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta ning andma töötajale juhised keskkonna saastamisest hoidumiseks;
20. kõrvaldama töölt alkoholi-, narkootilises või toksilises joores või psühhotroopse aine mõju all oleva töötaja;
21. [kehtetu - RT I 2002, 47, 297 - jõust. 01.01.2003]
22. teavitama kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis Tööinspeksiooni kohalikku asutust oma tegevuse alustamisest või tegevusala muutmisest;
23. tegema tööinspektori või Tööinspeksiooni kohaliku asutuse juhataja või tema asetäitja (edaspidi tööinspektor) ettekirjutuse teatavaks töötajale,

töökeskkonnavolinikule või töötajate usaldusisikule, töökeskkonnanõukogu liikmetele ja töökeskkonnaspetsialistile;

24. täitma tööinspektori ettekirjutusi tähtaegselt ja teavitama tööinspektorit kirjalikult nende täitmisest.

### Lisa 3. Küsitlus „Esmaabivahendid ettevõttes“

1. Kas teate kus asub teie ettevõttes/töökohal Teile lähim esmaabikapp või karp?

Jah

Ei

Muu

2. Kui tihti olete esmaabikapis olevaid vahendeid kasutanud ?

Iga päev

Mõned korrad nädalas

Kord nädalas

Mõned korrad kuus

Kord kuus

Mõned korrad aastas

Ei olegi kasutanud

3. Kuidas vastas esmaabikapi/karbi sisu Teile vajadusele?

Täielikult

Osaliselt

Ei vastanud üldse

Ei tea

4. Eitava vastuse korral, kirjutage palun mis puudus?

5. Hinnake esmaabikapi/karbi kasutamise sagedust ettevõttes teiste töötajate poolt.

6. Iga päev

Mõned korrad nädalas;

Kord nädalas

Mõned korrad kuus

Kord kuus

Mõned korrad aastas

Ei oska öelda

7. Palun hinnake järgnevates punktides medikamentide olemasolu tähtsust esmaabikapis/karbis 5 palli skaalal.

5-väga oluline

4-üsna oluline

3-mingil määral

2-vähe oluline

1-üldse pole oluline

7.1 Nuuskiiritus

7.2 Panthenool

7.3 Aspiriin

7.4 Clarytin

7.5 Nitroglütseriin (südamerohi)

7.6 Söetabletid

7.7 Neo-angiin

8. Kui kaugel asub lähim apteek Teie töökohast?

0-1km

2-3 km

3-4 km

5-...

Muu

9. Teie sugu

Mees

Naine

10. Teie vanus

...-20

21-29

30-39

40-49

50-59

59-...