

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Jekaterina Bavõkina

**TÖÖTAJATELE ANTAVAD HÜVED JA NENDE KASUTAMINE
NING MAKSUSTAMINE HITACHI ENERGY ESTONIA AS
NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Õppekava Ärindus, peaeriala Majandusarvestus digiajastul

Juhendaja: Kaidi Kallaste, PhD

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 7801 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Jekaterina Bavõkina.....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 193893TABB

Üliõpilase e-posti aadress: jebavo@ttu.ee

Juhendaja: Kaidi Kallaste, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS	5
1. TÖÖTAJATELE ANTAVAD HÜVED JA MAKSUSTAMINE EESTIS	7
1.1. Erisoodustuse olemus ja liigid	7
1.1.1. Eluasemekulude katmine ning kodukontor	9
1.1.2. Töötervishoiule tehtud kulutused	10
1.1.3. Tervise edendamise seotud kulud	11
1.2. Erisoodustuse deklareerimine ja maksustamine	13
1.3. Erisoodustuse andmisel ja maksustamisel tekkivad probleemid	14
1.4. Toetuste ja lisatasude maksmine ja maksustamine.....	16
2. SOODUSTUSTE KASUTAMINE JA MAKSUSTAMINE HITACHI ENERGY ESTONIA AS-is	18
2.1. Hitachi Energy Estonia AS tutvustus	18
2.2. Uuringu vajalikkus ja põhjendus	19
2.2.1. Valitud meetodika ja andmete kogumine	20
2.3. Soodustuse liigid ja kasutamine	21
2.3.1. Hüved ja soodustused	21
2.4. Töötajate teadlikkus pakutud soodustustest ja rahulolu	24
2.5. Tööandja kulud ja maksukoormus.....	30
2.6. Järeldused ja ettepanekud	33
KOKKUVÕTE.....	35
SUMMARY.....	37
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	40
LISAD	42
Lisa 1. Küsitlus ettevõtte töötajatele soodustuste kohta	42
Lisa 2. Küsimustiku vastused	45
Lisa 3. Ettevõtte pakutavate soodustuste loetelu	51
Lisa 4. Hitachi Energy Estonia AS-i makstud lisatasude ja toetuste summad	53
Lisa 5. Lihtlitsents	56

LÜHIKOKKUVÕTE

Hüved on üks olulisi vahendeid töötajate motiveerimiseks. Sellised soodustused toovad aga kaasa täiendavaid makse ja nüansse, millest kõik tööandjad ja töötajad ei tea. Töö eesmärgiks on selgitada välja, missuguseid soodustusi pakutakse ja kasutatakse Hitachi Energy Estonia AS-s ning hinnata töötajate rahulolu ja tööandja maksukoormust.

Uurimisprobleemiks on, et Hitachi Energy Estonia AS ei paku kõiki soodustuse võimalusi oma töötajatele ja teada ei ole, mida töötajad ka eelistavad. On püstitatud kaks hüpoteesi:

- Hitachi Energy Estonia AS töötajad ei ole teadlikud oma võimalustest st mida, millal ja mis tingimustel nad saavad kasutada.
- Kuna viimaste aastatega on juurde tulnud palju maksuvabastusi töötajatele antavatele hüvedele, on ettevõtte kulud ja maksukoormus vähenenud.

Töö eesmärgi saavutamiseks viib autor töötajate seas läbi küsitluse ja analüüsib Hitachi Energy Estonia AS-i majandusaasta aruannet ja võrdleb andmeid kahe aasta vahel. Autori poolt läbiviidud uuringust selgus, et ettevõtte ei paku neid soodustusi, mis töötajad tahavad näha. Üldiselt töötajad on rahul pakutavate võimalustega, aga ei ole teadlikud, kuidas neid saada või mida saamiseks tegema peab. Kuna töötajad on hakanud rohkem pakutavaid soodustusi kasutama, on ettevõtte maksukoormus aastatega kasvanud.

Kokkuvõttes autor järeldab, et ettevõtte võiks pakkuda töötajatele lisasoodustusi, et tõsta töötajate rahulolu taset ning kasutada rohkem maksuvabastusi, et vähendada maksukoormust.

Võtmesõnad: maksundus, erisoodustus, hüved, Hitachi Energy

SISSEJUHATUS

Hitachi Energy on rahvusvaheliselt kasvav ja arenev noor ettevõte, mis püüdleb kaasaegsete trendide poole ning püüab luua oma töötajatele parimad töötingimused. Viimase uuringu tulemuste põhjal selgus, et kõik töötajad ei ole rahul olemasolevate ergutusvõimalustega. Võimalusi töötajaid edu ja pingutuste eest julgustada ja premeerida on palju. Üks levinumatest sellistest võimalustest on erisoodustuste kasutamine.

Teema on aktuaalne, kuna paljud töötajad ei ole teadlikud, milliseid soodustusi nad saavad kasutada ning ka COVID-19 pandeemia tõttu töötab enamik töötajaid kodukontoris, mis suurendab töö ajal elektri ja muude teenuste tarbimist. Ettevõttel on võimalus oma töötajaid sellisel ajal aidata, kattes osa kommunaalkuludest, mis on otseselt seotud tööülesannete täitmisega.

Selle teema valis autor sellepärast, et on oluline analüüsida, milliseid soodustusi ettevõtte pakub, kui atraktiivsed need on, kas töötajad on nendest teadlikud ja kasutavad neid, milliseid probleeme esineb erisoodustuse maksustamisel, kas ja kuidas võib see mõjutada maksumaksjat - Hitachi Energy Estonia AS-i, kes antud soodustusi oma töötajatele pakub.

Töö eesmärgiks on välja selgitada, milliseid soodustusi pakutakse ja kasutatakse ettevõttes ning hinnata töötajate rahulolu ja tööandja maksukoormust. Uurimisprobleemiks on, et Hitachi Energy Estonia AS ei paku kõiki soodustuse võimalusi oma töötajatele ja ei ole teada, mida töötajad eelistavad.

Töö eesmärgi saavutamiseks püstitab autor järgmised uurimisküsimused:

1. Kas pakutavaid soodustusi kasutatakse piisavalt?
2. Kui hästi töötajad teavad oma soodustuste kasutamise võimalustest ja kas nad on rahul pakutud võimalustega?
3. Milline on pakutud soodustuste tegelik kulu tööandjale ja kas aastate lõikes on maksukoormus muutunud?

Samuti on püstitatud kaks hüpoteesi:

- Hitachi Energy Estonia AS töötajad ei ole teadlikud oma võimalustest - mida, millal ja mis tingimustel nad saavad kasutada.
- Kuna viimaste aastatega on juurde tulnud palju maksuvabastusi töötajatele antavatele hüvedele, on ettevõtte kulud ja maksukoormus vähenenud.

Esimene peatükk on teoreetiline, kus autor käsitleb töötajatele pakutavaid hüvesid ning seda, mis nendest on erisoodustusena maksustatav ja mis mitte. Tuuakse välja erisoodustuse maksustamise kord Eestis: erisoodustuse üldiseloomustus, maksustamise alused, erisoodustuse hinna määramise kord ning arvestuse reeglid. Selleks uurib autor Eesti tulumaksuseadust ning töötervishoiu ja tööohutuse seadusi. Teoreetilises osas toob autor välja, mis erisoodustused on olemas, mis erisoodustused on enim levinud ja millised nendest on seotud koroonaviirusega. Teises peatükis autor tutvustab Hitachi Energy Estonia AS-i ja ettevõtte poolt pakutavaid soodustusi. Selle peatüki esimeses alapeatükis kirjutab autor lühidalt ettevõttest, ettevõtte tegevusest ja ajaloost. Teises alapeatükis autor selgitab uuringu vajalikkust ja millised eeldused olemas. Autor kirjeldab praktilises osas valitud meetodikat ja andmete kogumisel kasutatud meetodit. Viimases alapeatükis uurib autor, milliseid soodustusi ettevõtte pakub praegu oma töötajatele ja millised küsimused tekivad töötajatel, kui nad loevad soodustuste kasutamise sisedokumenti. Järgmisena toob autor välja empiirilised uuringud. Selles osas analüüsib autor küsitluse tulemusi ja teeb järeldusi. Autor teeb ettepanekuid Hitachi Energy Estonia AS-i personalijuhile, mida võiks muuta, et suurendada töötajate rahulolu. Järgmises alapeatükis analüüsitakse tööandja maksukoormust ja võrreldakse kahte viimast majandusaastat.

Uurimismeetoditest kasutatakse eelkõige analüütilist meetodit, lisaks kasutatakse ka võrdlevat meetodit. Autor võrdleb pakutud soodustuste tegelikku kulu tööandjale ja seda, kas aastate lõikes on maksukoormus muutunud. Uuritakse kogu ettevõtte eksisteerimise perioodi ehk aastaid 2019–2021. Seisukohtade esitamisel ja järelduste tegemisel kasutab autor autori poolt läbi viidud küsitluse tulemusi. Autor viis töötajate seas läbi küsitluse, et uurida, kui hästi nad teavad oma võimalust kasutada soodustusi ja kas nad on rahul pakutavate võimalustega.

Töös tugineb autor erialakirjandusele ja seadusandlusele. Kuna teema on seotud eesti seaduste ja maksusüsteemiga, siis autori allikate valik on piiratud. Samuti kasutab autor ka kohtupraktikat ning empiirilise uurimuse tulemusi.

1. TÖÖTAJATELE ANTAVAD HÜVED JA MAKSUSTAMINE EESTIS

Antud peatükis käsitletakse töötajatele antavaid hüvesid, selgitatakse mis on erisoodustus ja mis mitte. Näidete valik põhineb uuritava ettevõtte pakutavatest ja ka potentsiaalsetest hüvedest töötajatele. Seega käsitlemist ei leia näiteks sõiduautode teema.

1.1. Erisoodustuse olemus ja liigid

Motivatsiooni säilitamiseks ja preemiaks võivad tööandjad pakkuda oma töötajatele soodustusi, mis ei ole rahalised, kuid millel on rahaline ekvivalent. Sellega kaasneb aga töötajate palgatõusust suurem maksukoormuse tõus. Neid hüvesid nimetatakse erisoodustusteks.

Tulumaksuseadus (edaspidi TuMS) § 48 lõige 4 sätestab, et erisoodustus on igasugune kaup, teenus, loonustasu või rahaliselt hinnatav soodustus, mida antakse lõikes 3 nimetatud isikule seoses töö- või teenistussuhtega, juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmeks olekuga või pikaajalise lepingulise suhtega, olenemata erisoodustuse andmise ajast. Sotsiaalmaksuseaduse (edaspidi SMS) § 9 lõige 1 punkt 3 sätestab, et tuleb maksta erisoodustustelt ja erisoodustustelt arvestatud tulumaksult sotsiaalmaksu, isikustamata neid summasid.

Lihtsamalt öeldes võib erisoodustus väljenduda tööandjapoolsete lisakuludena, mis ei lähe töötajate töötasu koostisse. Erisoodustusena ei maksustata tööandja kulu, vaid töötajate tulu, mille all tuleb mõista hüve, mida ettevõtte annab töötajatele. Erisoodustus on alati rahaliselt hinnatav ja kui töötaja ei saa hüve, siis tegelikult on tegemist annetuse, kingituse, ettevõtlusega mitteseotud kulu ja/või teiste tööandja lisakuludega. (Palmipuu 2012, 10)

Hüve all mõeldakse seda, et töötaja vara suureneb või tema kulutused vähenevad (Lehis 2012). Haldusasjas nr 3-3-1-62-06 on riigikohus selgitanud, et erisoodustus võib tekkida ka siis, kui

tööandja pole kulu teinud, näiteks soodustingimustel laenu andmine. Tegemist ei ole erisoodustusega kui töötajale antud hüve kompenseeritakse või töötaja annab samaväärse hüve tööandjale vastu (Huberg 2010; Lehis 2017).

TuMS § 48 lõikes 4 tuuakse erisoodustuse näidisloetelu:

- 1) eluasemekulude täielik või osaline katmine;
- 2) sõiduki või muu tööandja vara tasuta või soodushinnaga kasutada andime töö-, ameti- või teenistusülesannete või tööandja ettevõtlusega mitteseotud tegevuseks;
- 3) kindlustusmeksede tasumine, kui selline kohustus ei ole ette nähtud seadusega;
- 4) isikliku sõiduauto kasutamise eest hüvitise maksmine § 13 lõike 3 punktis 2 sätestatud piirmäärasid ületavas osas;
- 5) laenu andmine turutingimustest madalama intressimääraga, välja arvatud, kui intress selle maksmise hetkel on vähemalt kahekordne võlaõigusseaduse § 94 lõike 2 kohaselt viimati avaldatud intressimäär;
- 6) asja, väärtpaberi, varalise õiguse või teenuse tasuta üleandmine, müük või vahetus turuhinnast madalama hinnaga;
- 7) asja, väärtpaberi, varalise õiguse või teenuse ostmine turuhinnast kõrgema hinnaga;
- 8) loobumine rahalise nõude sissenõudmisest, välja arvatud, kui prognoositavad mõistlikud kulud seoses rahalise nõude sissenõudmisega ületavad nõude suurust;
- 9) täiskasvanute koolituse seaduse § 1 tähenduses tasemeõppe ja täienduskoolituse kulude katmine, välja arvatud töö- ja teenistussuhtega ning juriidilise isiku juhatuse liikme, välismaa äriühingu filiaali juhataja ja mitteresidendi muu püsiva tegevuskoha tegevjuhi ülesannetega otseselt seotud tasemeõppe või täienduskoolituse kulude katmine;
- 10) tööandja antud osalusoptiooni võõrandamisel või optiooni alusvaraks oleva osaluse omandamisel saadud tulu, arvestades lõikes 53 sätestatut.

„Erisooduste liikide loetelu ei ole lõplik ehk ammendav, kuna erisoodustuste mõistet ei ole võimalik ammendava loeteluna defineerida.“ (Villems 2009, 12) Kõik soodustused, mida tööandja annab oma töötajale ja tema abikaasale, vanemale või lapsele loetakse erisoodustuseks (Aruste 2007; Villems 2009). Ajapikku on sinna lisandunud ka elukaaslased ning otsesed ja kaudsed sugulased.

Võrreldes Eestit teiste riikidega on erisoodustused tavaliselt jagatud kolme rühma: töö positsiooniga seotud soodustused, sotsiaalsed soodustused ning töösoodustused. Töö positsiooniga seotud soodustuste hulka kuuluvad autode, mobiilseadmete ja korterite kasutamine. Teine rühm koosneb pensionimaksetest, elukindlustusest ja laenudest. Töösoodustused on tavaliselt keeleõpe, allahindlus ettevõtte toodetele ja teenustele ning toit. (Stalmašeková *et al.* 2017) Vaadates neid soodustusi võib järeldada, et need on sarnased soodustustega, mis on pakutud Eestis, kuid on teisiti vormistatud.

1.1.1. Eluasemekulude katmine ning kodukontor

2020. aasta alguses, kui COVID-19 epideemia hakkas hoogu koguma, seisid ettevõtted silmitsi probleemiga, et suurenenud riskide tõttu pole enam võimalik kontorites töötada, mistõttu otsustati töötada kodust. Selleks pidi ettevõtte tagama oma töötajatele kogu vajaliku tehnika ja varustuse, et töötajad saaksid oma tööülesandeid täita kodust. Vara hind maksustatakse erisoodustusena ainult sellisel juhul, kui otsustatakse, et see vara jääb töötajale. Maksukohustust ei teki, kui töötaja tagastab tööandjale vara. (Belkin 2020)

Erisoodustuseks loetakse ka eluasemekulude katmist. See tähendab, et kui tööandja maksab üüri või kommunaalkulude eest ja pole vahet, kas tööandja katab täielikult või osaliselt need summad, on tegemist erisoodustusega. Selle all tuleb mõista, maksustamine tekib ainult siis, kui töötaja kasutab eluruumi isiklikuks tarbeks. (Palmipuu 2012, 19; Villems 2009, 14). Näiteks, kui töötaja kasutab üht tuba, mille pindala on 13 m², kodukontorina, siis võib tööandja maksuvabalt katta kommunaalkulusid, nagu tööga seotud kulused, 13 m² ulatuses.

Kõik kulud peavad olema dokumentaalselt tõestatud ja tööandjaga läbi räägitud. Kuna tavaliselt on väga raske arvutada, kui palju kuludest on tegelikult tööga seotud, siis võetakse proportsioon 50/50 (Tamm 2021). Ülioluline on tõestada maksuhaldurile, et töötaja kasutab oma kodu kodukontorina. Maksuhaldur võib käia ruumidega tutvumas (ainult elaniku poolt antud nõusolekul) ja kontrollida, kas ruume kasutatakse ikka töökohana. Kui maksuhalduri külaskäigu ajal ei kasutata eluruumi enam töökohana ja tööandja ei suuda kasutust tõendada, siis maksuhaldur arvestab töötajatele makstud eluasemekulud erisoodustusena. (Aruste 2007)

Tööandjad peavad jälgima, et töötingimused kodukontoris vastaksid kehtivatele õigusaktidele (töötervishoiu ja tööohutuse seadus). Samuti peab analüüsima riske ja kui töötaja ei ole kindel oma töötingimuste kvaliteedis, on võimalik kutsuda riskianalüüsi spetsialist. (Tamm 2021)

Tööülesannete täitmisest kodukontoris on palju kasu nii tööandjale kui ka töötajale jaoks. Korralik tööandja hakkab sel juhul hoidma kontorirendi kulusid kokku ja katab vähemalt tööga seotud kommunaalkulusid, mis võiks olla soodsam, kui maksta kontori rendi eest. Samuti ei pea tööandja maksma kodu ja töö vahel liikumiseks tekkiva transpordi kulu eest, kuna kõik tööülesanded täidetakse kodukontorist. Samal ajal on raske jälgida, mis seisikohas on kodukontor ja kas see vastab töötervishoiu ja tööohutuse seadusele. On vaja läbi mõelda, kuidas ja kui tihti võiks kontroll olla tehtud.

1.1.2. Töötervishoiule tehtud kulutused

Tööandja jaoks on väga oluline, et tema töötajad oleksid mitte ainult motiveeritud, vaid ka terved, vastasel juhul jääb tootlikkus madalamaks, kuna tööülesannete täitmiseks ei jätku jõudu ja tervist.

Seaduses ette nähtud ja maksuvabad töötervishoiukulud koosnevad tervisekontrollist (TTOS § 13), töötervishoiuarsti poolt soovitatud kindlate protseduuride maksmisest ning nägemiskontrollist ja prillikompeensatsioonist. Lisaprotseduuride eest tasumine pole aga kohustuslik, vaid see peaks olema tööandja enda huvides.

Kui töö on seotud arvutiga ja töötaja töötab arvuti ekraani taga enam kui poole oma tööajast, siis prillide kompenseerimine on maksuvaba. Töötaja võib ise määrata prillide kompensatsioonile piire, kuid võib ka seda piiri ülespoole nihutada. (EMTA 2021; Teearu 2020a) On vaja ka teada, mis dokumendid on vajalikud, et saada prillide kompensatsiooni. Varem oli kompensatsiooni võimalik saada ainult töötervishoiuarsti otsuse alusel, nüüd piisab silmaarsti või optomeetri retseptist. Seega peab olema olema nägemiskontrolli otsus koos kinnitusega, et nägemine on halvenenud, kusjuures nägemise halvenemine ei pea olema toimunud töölepingu ajal. (Teearu 2020b) On oluline teada ka, et "tööandja ei ole kohustatud hüvitama prille iga kord, kui töötaja on prillid kaotanud, lõhkunud, prillid on muutunud kasutuskõlbmatuks muudel põhjustel või töötaja soovib sobivad prillid lihtsalt uute vastu välja vahetada." (Tööinspeksioon 2021)

Kõik täiendavad kulud, mis ei ole töötervishoiuarsti poolt ette kirjutatud, kuuluvad maksustamisele. Kõige levinumad näited on gripivaktsiin ja protseduurid, mis ei ole ette kirjutatud arsti poolt. Vaksineerimine on maksustatav, kui see ei ole otseselt tööga seotud, aga on mõistlik, kuna tööandja teeb panuse tulevikku. See tähendab, et ta saab vähendada tulevaseid kulusid, säästes ajutise töövõimetuse hüvitise maksmise pealt. (Tearu 2020a)

Kui töötajale Haigekassa pakutavatest teenustest mingil põhjusel ei piisa või kui tal ravikindlustuskaitset üldse ei ole, siis kokkuleppel töötajatega saab tööandja ise sõlmida ravikindlustuslepingu kindlustusseltsiga. Sellega võib tööandja maksuvabalt kompenseerida kuludokumentide alusel tehtavad maksed, kuni 100 euro väärtuses kvartalis, ühe töötaja kohta, nagu tervise edendamisega seotud kulu. (Tearu 2020a; Palmipuu 2012) Praktika näitab, et töötajad tahavad saada rohkem võimalusi kontrollida oma tervist, kuna nende töö on tavaliselt väga stressirohke ja pingeline. Täiendav tervisekindlustus võib katta näiteks ambulatoorse ravi ja taastusravi, hambaravi, retseptiravimid, vaksineerimise, haiglaravi ja taastusravi haiglas. Sellist ravikindlustust Eestis pakuvad BTA, ERGO, If ja Seesam Kindlustus. (Tearu 2020c) Mõned ettevõtted pakuvad seda võimalust oma töötajatele ja töötajad omakorda hindavad seda väga. Tervise edendamisega seotud maksuvaba kulu 100 € kvartalis ühe töötaja kohta ei tähenda seda, et need kulud (täiendav ravikindlustus ja sportimine) summeeritakse, vaid nad on kokku 100 € maksuvabalt. (Tööinspeksioon 2021)

On vaja pöörata tähelepanu sellele, et kindlustamine riskide maandamiseks tööõnnetuse vastu, kui hüvitise saab tööandja, ei ole käsitletav tervise edendamisega seotud kuluna ega ka erisoodustusena, kuna see on otseselt seotud ettevõtluse ja riskide maandamisega (Erisoodustuse hinna määramise kord § 4; Palmipuu 2012).

Autor järeldeb, et kõige rohkem tähelepanu ja kulusid pööratakse ettevõtete poolt töötervishoiule. Sellega tööandja on vaja olla väga terane, kuna tööinspeksioon võib alati tulla ja kontrollida, millises töötingimuses töötavad inimesed. Samuti on tööandja huvides, et tema töötajad oleksid tervislikud ja õnnelikud, sest sellest sõltub töö kvaliteet.

1.1.3. Tervise edendamisega seotud kulud

Tervise edendamisega seotud kulude katmise võimalus on suhteliselt uus soodustus, mis maksuvabastusena jõustus 2018. aastal. Antud soodustust rakendati viieks aastaks, et analüüsida,

kas see täidab püstitatud eesmärgi. Tervise edendamisesse tehtud kulud võimaldavad pikemas perspektiivis vähendada töötajate poolt võetavaid haiguspäevi. Analüüs viiakse läbi Maksu- ja Tolliameti (edaspidi MTA) ning Haigekassa andmete alusel, kus võrreldakse töötajate tervisesse investeeritud summa ja haiguslehtede arvu suhet. Pärast analüüsi otsustatakse, kas jätkata tervise edendamisele maksuvabastuse andmist, või mitte. (Tearu 2020c)

TuMS § 48 lg. 5⁵ sätestab, et erisoodustusena ei maksustata järgmisi töötaja tervise edendamiseks tehtavaid kulutusi, 100 euro ulatuses töötaja kohta kvartalis, kui tööandja on neid võimaldanud kõikidele töötajatele. Tervise edamisega seotud kulud on:

- 1) avaliku rahvaspordiürituse osavõtutasu;
- 2) sportimis- või liikumispaiaga regulaarse kasutamisega otseselt seotud kulutusi;
- 3) tööandja olemasolevate spordirajatiste ülalpidamiseks tehtavaid kulutusi;
- 4) kulutusi tervishoiutöötajate riiklikusse registrisse kantud või vastavat kutsetunnistust omava taastusarsti, füsioterapeudi, tegevusterapeudi, kliinilise logopeedi või kliinilise psühholoogi teenustele;
- 5) ravikindlustuslepingu kindlustusmakset.

Tänapäeval on see üks populaarsemaid hüvitisi, mida ettevõtte võib maksuvabalt maksta kuni 100 euro ulatuses iga töötaja kohta kvartalis. Mõned kohad, mida tasub meeles pidada: (RMP 2022)

1. Maksusoodustust spordile ja tervisele saab kasutada ka väljaspool Eestit;
2. Maksusoodustus ei laiene tarvikutele ja teenustele nagu spordiriietus, jalanõud, transport;
3. Kui töötajal on palju töökohti, siis ta võib kõikidelt töökohtadelt saada maksusoodustust 100 euro ulatuses;
4. Igale töötajale kehtib 100 eurot kvartalis ja keelatud on teisele isikule või teistesse kuudesse üle kandmine;
5. Maksuvaba 100 eurot on võimalik ära kasutada ainult kolme kuu jooksul st kvartalis;
6. 100 eurot on summa, mis juba sisaldab endas käibemaksu.

Kuna tervise edamisega seotud kulude katmine on vabatahtlik, siis kui tööandja otsustab selle ettevõttes kasutusele võtta, on tal kohustus seda pakkuda kõigile töötajatele, sõltumata nende staažist ja töökoormusest. (RMP 2022; Tearu 2020c)

Et paremini aru saada, kuidas arvutada ja katta töötajate tervise edendamise seotud kulusid, toob autor näite: ettevõttes töötab 20 töötajat ja tööandja otsustab motiveerida oma töötajaid ja pakub neile võimalust käia spordiklubis, kattes kulusid 75 eurot kvartalis ehk 25 eurot kuus töötaja kohta. Kuna 15 töötajat on huvitanud sellest ideest, on tööandja kulud kokku $15 \cdot 75 = 1\,125$ eurot kvartalis ja need on maksuvabad, kuna ei ületa seadusega ettenähtud piirmäära ehk 100 eurot kvartalis.

Teise näitena tuuakse olukord, kus piirmäär on ületatud ja toimub maksustamine. Näiteks, tööandja sõlmis lepingu spordiklubiga summas 400 eurot kuus ehk 1200 eurot kvartalis koos käibemaksuga. Sporditoetust kasutab ainult 10 töötajat ja see tähendab, et maksuvaba on 1000 eurot kvartalis. Tööandja peab deklareerima piirmäära ületava osa st 200 eurot erisoodustusena ehk maksuma tulu- maksu 20/80 st 50 eurot ja sotsiaalmaksu 82,50. Tööandja kulud kokku on $1200 + 50 + 82,50 = 1332,50$ eurot.

1.2. Erisoodustuse deklareerimine ja maksustamine

Erisoodustuste maksustamine koosneb nii tulumaksust kui ka sotsiaalmaksust. Lisaks sellele arvutatakse maksud soodustuse väärtuselt koos käibemaksuga. Erinevalt palgakuludest kogumispensioni ega töötuskindlustusmaksed ei tasuta. (Aruste 2007, 15)

Erisoodustused tuleb maksustada tulumaksuga määras 20/80 ning sotsiaalmaksuga määras 33%. Et leida tasustava tulumaksu suurus on vaja korrutada erisoodustuse summa maksumääraga 20/80. Leitud tulumaks liidetakse põhisummale ja see korrutatakse maksumääraga 33%, saades sotsiaalmaksu väärtuse. (RMP 2020)

SMS § 9 lõige 1 punktis 3 on sätestatud, et tuleb maksta erisoodustustelt ja erisoodustustelt arvestatud tulumaksult sotsiaalmaksu, isikustamata neid summasid. Erisoodustused deklareeritakse TSD lisal 4, mis peab olema esitatud järgneva kuu 10. kuupäevaks (EMTA 2021; Saag, Tingas 2006).

Kui on vaja parandada juba esitatud deklaratsiooni, siis kõik parandused, muudatused ja täiendused toimuvad selle kuu deklaratsioonil, vorm TSD lisal 4. Ühesõnaga on vaja esitada selle kuu kohta uus lisa 4 kõikide parandatud summadega. (EMTA 2021)

Tulumaksuseaduse järgi deklareeritakse erisoodustused MTA-le kassapõhisest printsiibist lähtudes. See tähendab, et erisoodustuse maksukulud on vaja kajastada koheselt tekkepõhisuse printsiibil nende tekkimisel ehk erisoodustuse andmise kuul. Seepärast mõnikord hüve andmise periood ja erisoodustuste kassapõhine moment võivad olla erinevad. (RMP 2020)

Tervise- ja sporditoetuse maksuvaba piirmäära ületav summa deklareeritakse vormil TSD lisa 4 koodil 4120. Tervise edendamise seotud maksuvabad summad deklareeritakse aga vormi INF 14 III osas ja deklaratsioon esitatakse aasta kohta, järgmise aasta 1. veebruariks. Samuti on vaja INF14 deklaratsioonis kajastada hüvitist saanud töötajate arv. (RMP 2022)

„Vormil INF 14 ei näidata töotervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lõikest 1 tulenevaid kohustuslikke kulusid, sest need kulud on ettevõtlusega seotud ja neid ei deklareerita.“ (EMTA 2022)

Kuna on olemas erinevaid raamatupidamistarkvarasid, kuhu sisestatakse kõik andmed töötajate ja maksete kohta, ei võta deklaratsiooni esitamine palju aega. Deklaratsiooni saab esitada lihtsalt läbi veebirakenduse, tihti mõne klikiga on deklaratsioon.

1.3. Erisoodustuse andmisel ja maksustamisel tekkivad probleemid

Nagu varem märgitud, peavad erisoodustused olema rahaliselt hinnatavad ning need kulud ei ole seotud tööga. See joon on väga õhuke, mida on raske selgelt jälgida. Tööandjal on raske kulusid kategoriseerida, sest puudub selge erisoodustuste loetelu. Ei tohi unustada, et erisoodustused on töötajatele mõeldud hüved. Autor vaatab näidet: tööandja kingib töötajale peo puhul lilli. Kas see on erisoodustus või kingitus? See ei saa olla kingitus, kuna lilli ei saa rahaliselt hinnata ja need kingiti töötajale, kellega sõlmiti tööleping. Samas erisoodustusega on tegemist juhul kui hüve saaja on töötaja. Mõiste „töötaja“ on sätestatud tulumaksuseaduse § 48 lõigetes 3 ja 6. Aga samal ajal seda on raske seostada ka erisoodustustega, kuna töötaja ei saa hüve.

Teine keeruline koht on kodukontoriga seotud kulud. Kui tööandja soovib katta kulusid, mis on seotud ainult tööga, siis tuleb see väga hoolikalt välja arvutada ja dokumenteerida. Siis tasub tööandja need kulud ilma, et tekiks maksukohustusi. Jällegi tasub mõelda, milliseid kulusid

ettevõtte katab: kas üürikulud, kommunaalkulud või kõik koos. Täiendava keerukuse tekitab maksuhaldur, kes saab kontrollida, kuidas eluruumi kasutatakse ja kas tasutud kulutused vastavad tegelikkusele. Kui puuduvad tõendid selle kohta, et ruume kasutatakse kodukontorina ja puuduvad kulu tõendavad dokumendid, siis käsitleb maksuhaldur neid kulutusi erisoodustusena ja nõuab tulu- ja sotsiaalmaksu tasumist. (Aruste 2007)

Tuleb arvestada, et erisoodustused suurendavad tööandja kulusid ja maksukoormust. Kui tekib situatsioon, et on vaja valida, kas pakkuda erisoodustust või tõsta töötaja palka, siis lähtudes tekkivatest kuludest, on mõislikum tõsta palka. Näiteks, tööandjal on kaks võimalust, kas pakkuda erisoodustust summas 1 200€ + käibemaks (kokku 1 440€) või tõsta töötaja palka bruto 1 440 euron. Autor arvutab ja toob Tabelis 1 välja tööandja kulud mõlema variandi puhul.

Tabel 1. Tööandja tekkivad kulud erisoodustuse ja palga maksustamisel, eurodes

Maksud	Erisoodustus	Palk
Tulumaks	$1440 * 20 / 80 = 360,00$	–
Sotsiaalmaks	$(1440 + 360) * 33\% = 594,00$	$1440 * 33\% = 472,50$
Töötuskindlustusmaks	–	$1440 * 0,8\% = 11,52$
Tööandja kulud	2 394,00	1 926,72

Allikas: autori arvutused

Vahe ei ole väike, 467,28€ ehk 24,25%. Kui tööandja valib palga tõstmise, siis saab sellest kasu ka töötaja, kuna tema kogumispension (II samm) suureneks, aga töötaja saab kätte vähem, võrreldes sellega, kui ta oleks erisoodustuse valinud.

Erisoodustuste deklareerimine TSD lisa 4 abil on lihtsam, kui TSD lisa 1 täitmine, kuna kõik antud hüved ja tasutavad maksud on isikustamata. Lehis (2017, 147) väidab, et töötajate seisukohast on erisoodustusena saadu kahjulikum, kuna „töötaja võib kaotada oma sissetulekutes, sest erisoodustusi ei võeta arvesse puhkusetasu, ravikindlustushüvitise, koondamishüvitise, ega pensioni arvutamisel, kuigi erisoodustused on maksustatud peaaegu samamoodi nagu rahaline töötasu.“. Samuti anonüümne deklareerimine vähendab võimalusi teha tulust mahaarvamisi (TuMS § 28²). „Töötaja seisukohast on alati soodsam deklareerida erisoodustus töötasu väljamaksena, mis tasaarvestatakse tööandja antud hüvega“. (Lehis 2014, 10-11)

Tasub arvestada väliste teguritega, mis võivad mõjutada riigi majandusolukorda. Hindade tõstmine/langetamine võib mõjutada kehtestatud maksuvaba tulu piirmäärasid, mistõttu on raske

analüüsida ja prognoosida tööandja tulevaseid kulusid. Näiteks ei olnud 2020. aastal keegi valmis COVID-19 karantiiniks, mistõttu võivad paljude ettevõtete kulud suurenedada, kattes näiteks osanende töötajate eluasemekuludest.

Autor leiab, et üheks probleemiks võib olla ka välismaalt või konkureerivast ettevõttest pärit töötajatele pakutavate erisoodustuste puudumine. Tööandja on huvitatud kvalifitseeritud spetsialistide hankimisest ja peab kandidaati meelitama mitte ainult kõrge palga, vaid ka erisoodustuste paketi. Siinkohal on töötajal võrdlusmoment ja tema praegune tööandja saab pakkuda veelgi rohkem hüvesid, et teda hoida. (Stalmašeková *et al.* 2017)

Eelnevat kokkuvõttes leiab autor, et soodustuste teema on keeruline ja tavaliselt ei ole mõistlik pakkuda erisoodustusi vaid tõsta töötajate palka kuna maksukoormus on väiksem. Kuid mõnikord võib kvaliteetne hüvede nimekiri hoida töötajaid ettevõttes kauem, kui pidev lubadus maksta kõrgemat palka. Soodustused võimaldavad töötajatel näidata, et neid hinnatakse ja nad on omakorda oma töötingimustega rahul.

1.4. Toetuste ja lisatasude maksmine ja maksustamine

Tööandjad motiveerivad oma töötajaid ka lisatasude ja toetustega. Selliseid lisatasusid maksustatakse nagu töötasu ja need on ettevõtte sisedokumentides tavaliselt kirjutatud brutosummas.

TuMS § 13 lõige 1 sätestab, et tulumaksuga maksustatakse kõik töö eest saadud rahalised tasud ja töö- või teenistussuhtest tulenevad muud väljamaksud, sealhulgas töötasu, palk, lisatasu, puhkusetasu jne. Samas TuMS §13 lg 3 täpsustab, et tulumaksuga ei maksustata töötajale lapse sünni puhul makstud toetust, mis ei ületa 5/12 residendist füüsilise isiku maksustamisperioodi maksuvabast tulust ega ka tööandja poolt tasutud töötajate täiend- ja ümberõpet seoses töö- või teenistussuhte lõpetamisega koondamise tõttu. Tulumaksuga ei maksustata ka tööandja poolt tehtud kulusid töötaja või ametniku tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel saadud tervisekahjustuse raviks (TuMS §13 lg 3 p 7-10).

Töötajal tuleb arvestada, et lisatasu saades tema maksustatav tulu suureneb ja see mõjutab ka maksuvaba tulu arvestamist. Näiteks, töötaja brutopalk on 1 200€ ja ta kinnitab, et tema

maksuvaba tulu on 500€ (ülempiir). Ta saab kätte 1 025,44€ igal kuul. Aasta lõpus tööandja otsustas maksta preemiat 350€ töötajatele. Seega töötaja tulu sel kuul moodustab 1 550€ ja tema maksuvaba tulu väheneb, kuna ta ületab piire. Sel kuul tema maksuvaba tulu on 305,56€ ehk ta saab kätte ainult 1 256,47€. Siis tegelikult töötaja saab preemiast ainult 230 eurot, mitte 350€.

Tööandja jaoks on selline motiveerimisviis tulusam, kuna brutoväärtuse kujunemisel palgafondist tulumaksu arvesse ei võeta. Aga töötaja vaate nurgast see on kahjulikum, kuna ta ei saa kogu summat kätte, vaid vähem (neto), kuna sellelt peetakse kinni tulumaks, pensionikindlustus ja töötuskindlustusmaks ehk kokku 23,6%. Samas need maksud ja maksed on aluseks teiste hüvede saamiseks tulevikus ehk võib seda vaadata nagu investeringut oma tulevikku.

2. SOODUSTUSTE KASUTAMINE JA MAKSUSTAMINE HITACHI ENERGY ESTONIA AS-is

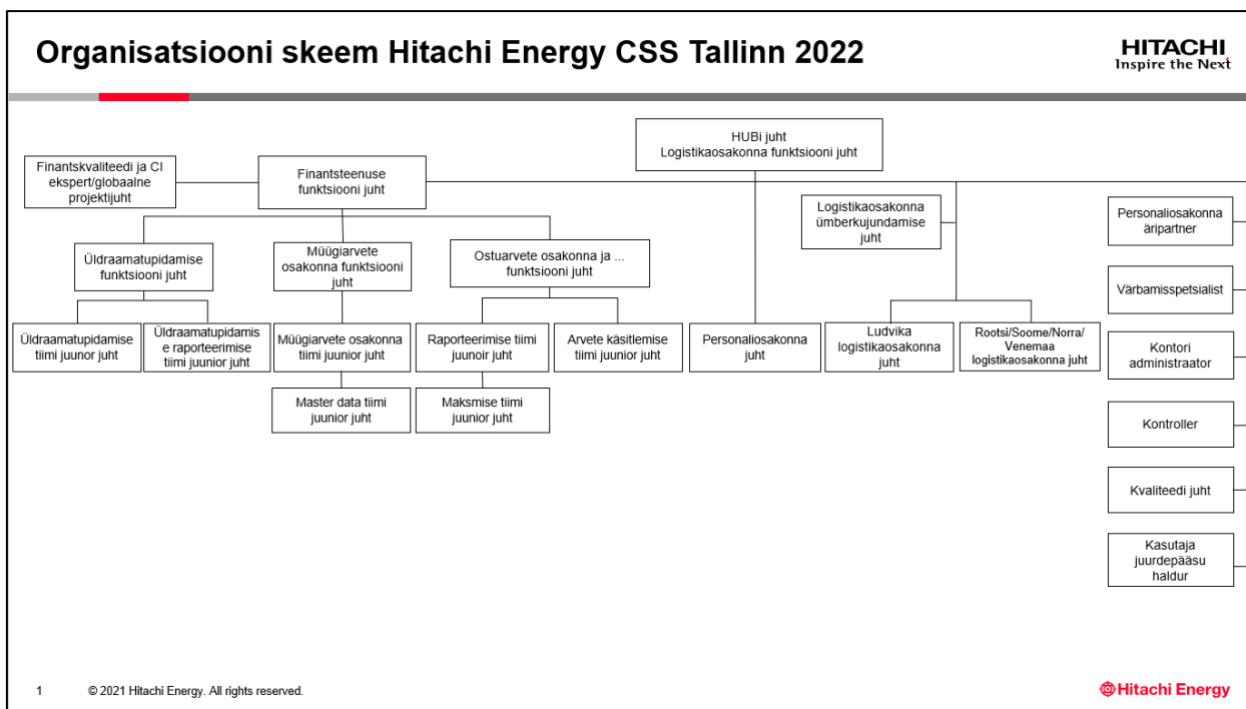
2.1. Hitachi Energy Estonia AS tutvustus

Hitachi Energy Estonia AS tegutseb alates 1. novembrist 2019. Ettevõtte tegevus jaotub kahte valdkonda: müük ning teostus (seadmed, süsteemid, korrashoiuteenused, projektid) energia-, tööstus- ning transpordisektori klientidele, ja äriteenused (raamatupidamis-, hanke- ja personaliteenused) grupi ettevõtetele Põhja-Euroopas. (Bavõkina 2021)

2018. aasta detsembris teatasid ABB ja Hitachi, et viimane ostab umbes 6,4 miljardi dollari eest kogu ABB Power Gridsi divisjoni. Hitachi omandas ametlikult 80,1% ettevõttest 2020. aasta juulis. Algselt tuntud kui Hitachi ABB Power Grids, firma nimetati 2021. aasta oktoobris ümber Hitachi Energy'ks. Ettevõtte, mis annab tööd 38 000 inimesele 90 riigis, usub, et nimemuutus võimaldab ettevõttel tõhusalt positioneerida oma teed rajavaid tehnoloogiaid ja teenuseid olemasolevatele ja tulevastele klientidele, kes laienevad võrgust väljapoole, avades palju võimalusi sellistes valdkondades nagu säästev liikuvus ja tark elu. (Ross 2021)

Organisatsiooni äriosa peakontor asub Šveitsis Zürichis. Peakontoris on neli divisjoni: *Program and Competency Manager Finance*, *Head of Consolidation and Reporting*, *Head of Management Companies Controlling* ja *Head of CSS Finance*. Ühised jagatud teenused (*Common Shared Services* ehk CSS) pakuvad operatiivseid ja tehingulisi äriteenuseid elektrivõrkudele viies riigis. Need *Historically Underutilized Business* (HUB) asuvad Tallinnas, Krakowis, Pekingis, Bengalurus ja San Luis Potosís. (Hitachi Energy 2022; Bavõkina 2021)

Tallinna PG HUB jaguneb viieks osakonnaks: finants-, logistika-, infotehnoloogia- (IT - *Information Technology*), personali-, projektideosakond (vt Joonis 1).



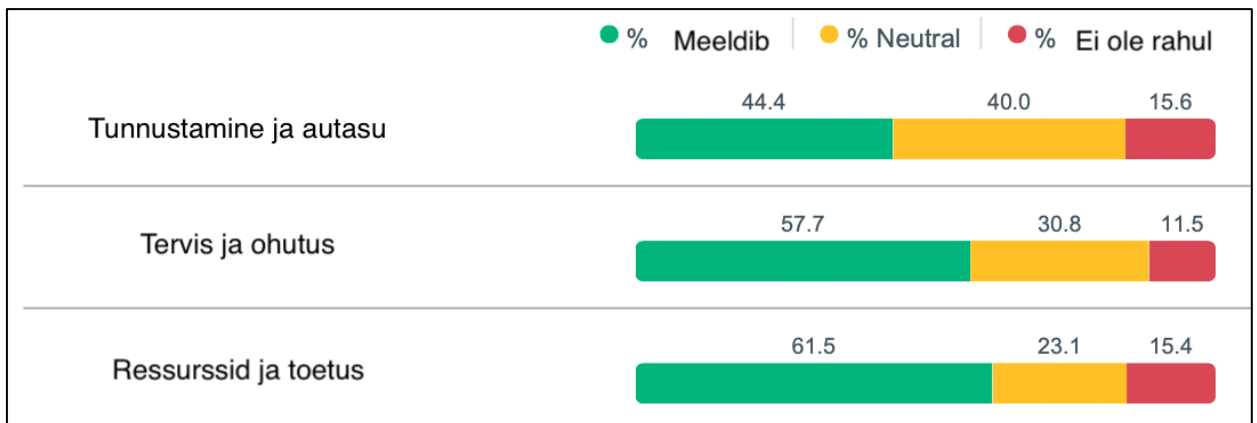
Joonis 1. Tallinna PG HUBi struktuur

Allikas: Hitachi Energy Estonia AS organisatsiooni skeem 2022

Seisuga 31.03.2022 töötab kokku nendes osakondades 164 inimest (AS CREDITINFO EESTI 2022). Tallinn HUB teenindab Ühendkuningriiki ja Iirimaa (GBI), kogu Skandinaaviat (Rootsi SE/Taani DK/Norra NO/Soome FI), Eestit (EE) ja Venemaa (RU).

2.2. Uuringu vajalikkus ja põhjendus

Detsembris 2021 Hitachi Energy Estonia AS-i personali osakond viis läbi küsitluse, et aru saada, kuidas on töötajad motiveeritud ja kas nad on rahul oma töötingimustega, või mitte. Läbiviidud küsitluse tulemused näitasid, et töötajad ei ole päris rahul sellega, kuidas neid tunnustatakse ja premeeritakse. Joonisel 2 on näha, et 15,6% ei ole üldse rahul, 40% on neutraalsed ja enamikule meeldivad kõik soodustused ja nad ei näe probleeme boonussüsteemis. Rohkem kui pool töötajatest on arvamusel, et ettevõttes tervise ja ohutuse meetmed on kõrgel tasemel, 30,8% inimestest suhtub tervise ja ohutuse meetmetesse neutraalselt, samuti väga väike protsent ei ole rahul sellega, mis toimub ettevõttes tervise ning ohutusega. Graafikut vaadates on võimalik järeldada, et Hitachi Energy Estonia AS toetab hästi oma spetsialiste ning kasutab selleks erinevaid ressursse. Osa töötajatest üldse ei mõtle sellele ning umbes 15% vastanutele ei meeldi, kuidas neid ettevõtte igapäevastes protsessides toetab.



Joonis 2. Hitachi Energy töötajate rahulolu tunnustamise, terviseohutuse ja makstavate toetustega
 Allikas: Hitachi Energy Estonia AS „Töötajate rahulolu 2021 aastal“ detsember 2021

Autorit huvitab, kuidas on võimalik parandada olukorda, et vältida tulevikus negatiivseid vastuseid. Tulemuste parandamisest on huvitatud nii ettevõtte kui ka töötajad, kuna see tõstab mitte ainult töötajate rahulolu ja motivatsiooni, vaid peegeldub hästi ka ettevõtte mainel.

2.2.1. Valitud meetodika ja andmete kogumine

Andmekogumismeetodina on kasutatud ankeetküsitlust, mille küsimused olid koostatud tuginedes töö teoreetilisele osale, püstitatud eesmärkidele ja tööandja poolt pakutud võimalustele. Andmekogumismeetodina kasutati ka dokumendivaatlust. Täpsemalt uuriti ja võrreldi tehtud kulusid ja 2020 ja 2021 majandusaastate aruandeid, et tuua välja, kui suur on ettevõtte maksukoormus.

Andmekogumismeetodi valik oli tingitud autori soovist uurida töötajate teadlikkust nende soodustuste kasutamise võimalustest ning saadud tulemusi statistiliselt analüüsida.

Ankeetküsitluses (lisa 1) kasutati nii valikvastustega kui ka arvskaalal hinnatavaid küsimusi, mis hõlbustasid saadud tulemuste kohta järelduste tegemist ja vastuste võrdlemist. Küsitluse tulemustest on võimalik näha, millised on ettevõtte nõrgad küljed ja mida oleks vaja parandada, et töötajad oleksid teadlikud ja rahul tööandja toetustega. Ankeedi lõppu oli võimalik kirjutada, mis soodustused puuduvad ja milliseid soodustusi töötajad veel sooviksid oma motivatsiooni pakettis. Küsitlus viidi märtsi kuus läbi Hitachi Energy Estonia AS-i töötajate vahel *Microsoft Forms* kaudu. Küsitlus oli anonüümne.

Teise osa andmetest sai autor Hitachi Energy Estonia AS-i kontrolleriilt, kes samuti selgitas, kas või kuidas pakutavad soodustused maksustatakse.

2.3. Soodustuse liigid ja kasutamine

Hitachi Energy pakub palju erinevaid võimalusi ja hüvesid oma töötajatele, et säilitada ja hoida neid pikaajaliselt motiveerituna ja tunnustada silmapaistvat sooritust kõigil organisatsiooni tasanditel ning premeerida seda vastavalt. Tunnustamine ja preemiad toimuvad kogu ettevõtte hierarhias. Tunnustus võib olla lühiajalise (ülesannete üle võtmine pärast kolleegi lahkumist) või pikaajalise (projekti teostamise) pingutuse eest. Ettevõttes on kaks tasu liiki: kohene tasu ja tunnustus pikaajalise panuse eest ettevõttes. (Hitachi Energy Estonia AS preemiate ja hüvede sisedokument 2022)

Töötajale antakse kohene tasu, kui Hitachi Energy heaks on tehtud jõupingutusi, mis ei kuulu igapäevaste tööülesannete raamidesse ning mille tulemusel paraneb ettevõttes mingi protsess või üldine tulemuslikkus. Näiteks tähtjast kinnipidamine nõudlikus keskkonnas, kliendi kiireloomulise soovi rahuldamine (kliendi teavitamine olemas), abistamine, lahendamine jms suhtumine töötaja käitumises. (*Ibid*)

Tunnustus pikaajalise panuse eest ettevõttes antakse kõikidele töötajatele, kes töötavad ettevõttes 5, 10, 15, 20, 25 ja 30 aastat. Lisaks sularahamaksele tähistab ettevõtte seda päeva ja õnnitleb oma töötajat. Tasu makstakse koos palgaga sellel kuul, kui toimub aastapäev. (*Ibid*)

Kõik hüved ja preemiad on brutoväärtuses. Erandid on täpsustatud. Väljamakse tehakse ainult kuupalgaga. Kõik maksud tasub ettevõtte. (*Ibid*) Kõik preemiad ja soodustused on ära toodud soodustuste loetelus (lisa 3). Vähemalt kord aastas vaatab juhatus hüvitiste suuruse ja soodustuste loetelu üle ja kinnitab selle.

2.3.1. Hüved ja soodustused

Antud alapeatükis käsitleb autor lisa 3 toodud hüvede loetelust ainult neid, mis olid nimetatud küsitluses.

Keelekursused

Töötaja peaks valdama erinevaid keeli, kuna paljud dokumendid on kirjutatud selle riigi keeles, kus töötaja töötab. Peatükis 2.1. mainiti, et Tallinn HUB teenindab Balti riike, Venemaad, Soomet, Rootsit, Norrat, Taanit, Suurbritanniat ja Iirimaa. Seepärast ettevõtte pakub võimalust õppida ühte keelt aastas. Dokumendis on märgitud, et tasumine keeleõppe eest toimub ainult pärast kursuse läbimise tunnistuse esitamist. Samuti enne õppimise alustamist tuleb leppida kokku oma juhiga mis keelt tahab töötaja õppida. On vaja pöörata tähelepanu, et see tuleb teha arenguestluse (*Performance and Development Appraisal – PDA*) ajal ja sisedokumendi sulgudes on toodud välja ainult neli keelt – inglise, rootsi, soome ja vene. Ei ole arusaadav, kas on kohustuslik arutleda seda ainult PDA ajal (kaks korda aastas) või on võimalik kokku leppida aeg ka väljaspool seda, ning kas keelt loetelu on lõplik või mitte, sest puudub norra, eesti ja taani keel.

Soovitajapreemia (*Member gets Member*)

Ettevõtte motiveerib oma töötajaid rahaliste preemiatega, kui nad leiavad ja kutsuvad firmasse uusi töötajaid. Selle kategooria kohta on eraldi dokument, mis sätestab selle tasu saamise tingimused. Tabelis, kus see võimalus on mainitud, pole aga märkusi selle kohta, mida selleks teha tuleks. Kõige olulisem on see, et töötaja täidab kandidaadile ankeedi, mille kandidaat lisab koos oma CV-ga. Inimene, kes seda punkti ei tea, võib jätta kasutamata võimaluse saada lisatasu, kuigi ta soovitas inimest ametikohale.

Kõrghariduse omandamise tunnustamine

Iga töötaja, kes töötab ettevõttes rohkem kui 6 kuud ja kes lõpetab kõrgkooli, võib saada tasu tööandjalt. Lisatasu saamiseks on vaja *AskHRI* (personaaliosakonna süsteem) kaudu üles laadida oma kõrgkooli lõputunnistus. Pole teada kas rakenduskõrgharidust premeeritakse või mitte.

Vaktsineerimine gripi vastu

Hitachi Energy Estonia AS pakub oma töötajatele gripi vastu vaktsineerimise võimalust. Tööandja katab 20 eurot, kui Haigekassa seda katnud ei ole. Praegu on COVID-19 vastu vaktsineerimine tasuta, aga tulevikus võib olla tasuline ja seepärast ettevõtte võiks pakkuda võimalust katta ka COVID-10 vastu vaktsineerimise kulusid.

Prillikompensatsioon (prillid või kontaktläätsed)

Hüvitise saamiseks peab töötaja kirjutama prillikompensatsiooni avalduse ja esitama prillide/läätsede ostutšeki. Seda hüvitist on võimalik saada iga kolme aasta tagant. Kui kolme aasta jooksul on nägemine muutunud (optometri kinnitusel) ja varem ostetud prillidega enam töötada ei saa, siis saab töötaja hüvitist uuesti taotleda, kuid kompensatsioon on väiksem. Ettevõtte kompenseerib kuni 195€ + KM ning kuni 150€ + KM, kui töötaja taotleb mitmekordselt prillikompensatsiooni kolme aasta jooksul.

Sünnitoetus

Selle toetuse saamiseks on vaja esitada *AskHRI* kaudu avaldus koos lapse sünnitunnistusega. Kui prillikompensatsiooni kohta on olemas avalduse näidis, siis selle avaldusega ettevõtte ei paku valmis faili ja lapsevanem peab ise taotluse koostama.

Koolitoetus

Kui töötaja laps läheb 1. klassi, siis ettevõtte maksab 45 eurot ja annab vaba päeva, et töötaja saaks veeta aega koos oma lapsega. Sarnaselt sünnitoetusega, peab vanem ise kirjutama avalduse ja esitama *AskHRI* kaudu.

Matusetoetus

Kui töötajal sureb esimese liini sugulastest keegi (ema, isa, tütar, poeg, abikaasa), toetab tööandja oma töötajat ja maksab rahalist hüvitist. Töötaja peab lahkumist oma ülemusele, kes omakorda esitab kirjalikult *AskHRI* kaudu kahju hüvitamise nõude.

SportID/Stebby

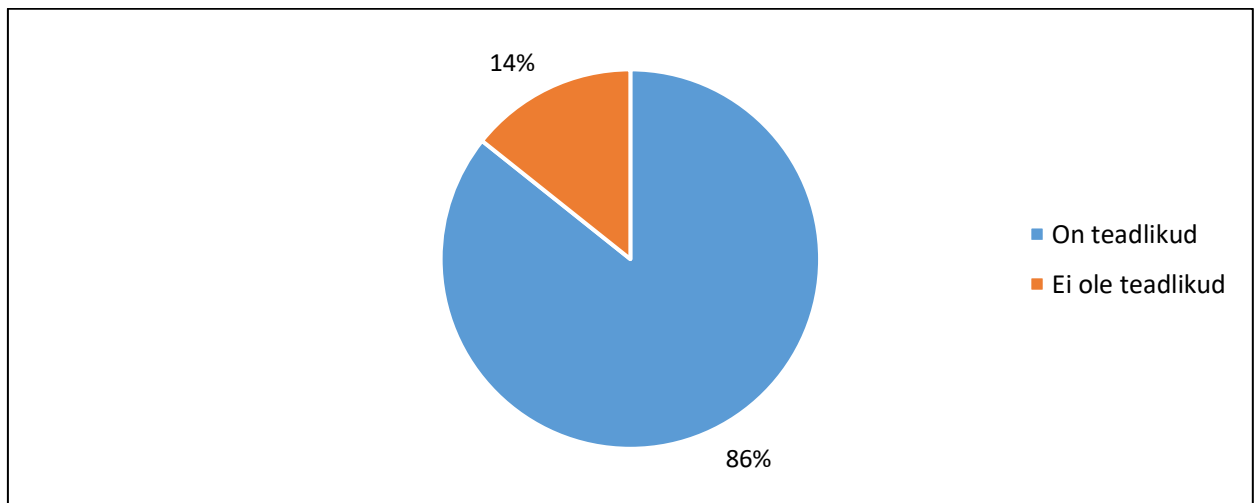
See on ettevõtte kõige populaarsem toetus. Hitachi Energy Estonia AS pakub oma töötajatele võimalust spordiga tegeleda ja katab 75 eurot kvartalis spordikuludest. Kuni 2022. aasta veebruarini sai iga töötaja 25 eurot kuus ja pidi selle kulutama kuu jooksul, muidu raha kadus. Paljudele see maksesüsteem ei meeldinud ja firma tegi nii, et summad kaovad alles kvartali lõpus. Sporditoetust saavad töötajad kasutada vaid *Stebby* äpi kaudu ning seal hüvitatakse ainult kaks kategooriat: treeningud ja üritused. Kahjuks on seda toetust võimalik nimetada ainult sporditoetusena, kuna seda ei saa kvalifitseerida tervise edendamise seotud kuludena. Ettevõtte ei kata muid kulusid, mida pakutakse *Stebby*'s, näiteks massaaže, füsioteraapiat jne.

Ettevõtte kasutab majandusarvestuseks SAP (*Systems Applications and Products*) süsteemi. Erisoodustuse maksukulude ja kohustuse kalkuleerimiseks SAP süsteemis kasutatakse maksukoodi T1, mis kalkuleerib maksukulu ja maksukohustuse erisoodustuse kulult ning teeb vastavad raamatupidamiskirjendid. Maksukoodi T1 alusel genereeritakse ka TSD deklaratsiooni lisa 4.

2.4. Töötajate teadlikkus pakutud soodustustest ja rahulolu

Terve märts 2022 Hitachi Energy Estonia AS-i töötajatel oli võimalus vastata küsimustikule *Microsoft Form* 'is. Iga töötaja sai kutse vastata ankeedile e-maili kaudu. Kokku sai autor 42 vastust, mis moodustab 25% terve ettevõtte töötajatest. Küsimustiku eesmärk on välja selgitada, kui hästi on töötajad oma võimalustest teadlikud ja milliseid hüvesid võiks veel töötajatele pakkuda.

Esimene küsimus on kõige olulisem, kuna see näitab, kui hästi on organiseeritud infoliikumine ettevõttes. Joonisel 3 on näha, et 36 inimest ehk 86% teab, kus asub soodustuste loetelu. Kuus töötajat ehk 14% üldse ei tea, kust nad saavad leida seda informatsiooni. Juba see küsimus sunnib pöörama tähelepanu sellele, miks töötajad ei oska seda informatsiooni leida.

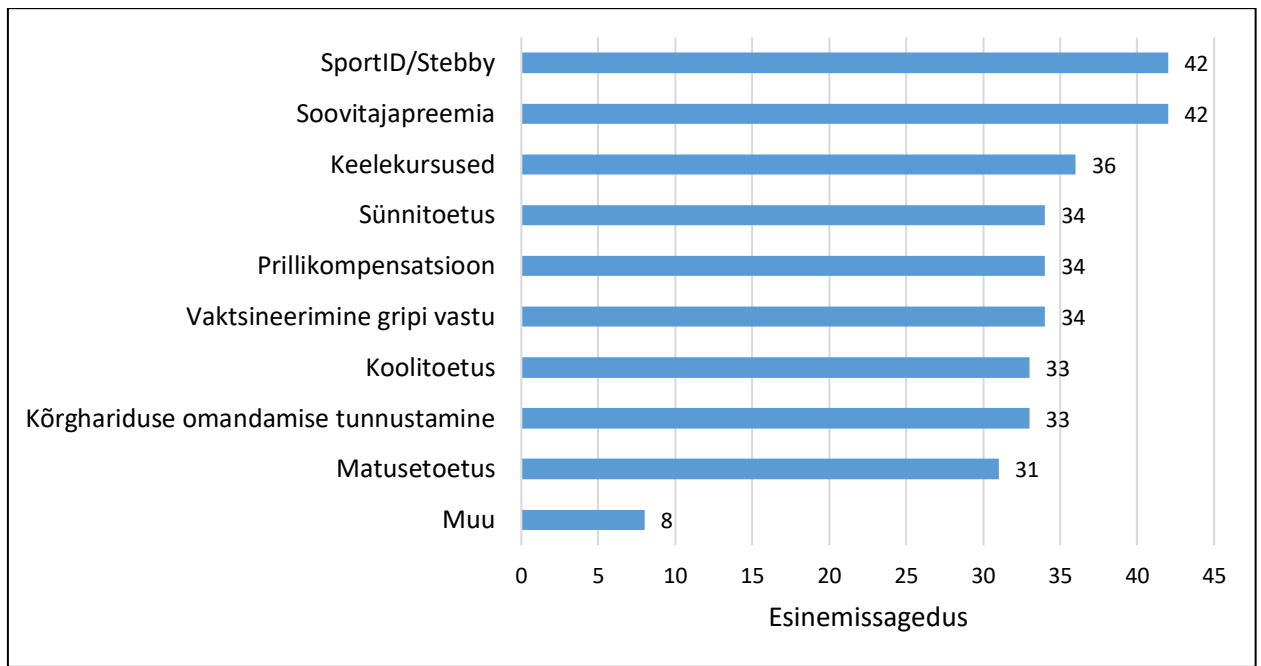


Joonis 3. Töötajate teadlikkus sellest, kus nad saavad tutvuda soodussüsteemiga

Allikas: autori koostatud lisa 2 toodud andmete alusel

Edaspidi autor tahab teada millistest hüvedest, mis on soodustuste loetelus (lisa 3), töötajad on kuulnud (vt Joonis 4.1). Kõige populaarsemad hüved on tasu uue töötaja leidmise eest (*Member gets Member*) ja sporditoetust. Töötajad räägivad sellest omavahel ja sellepärast teavad ka teised

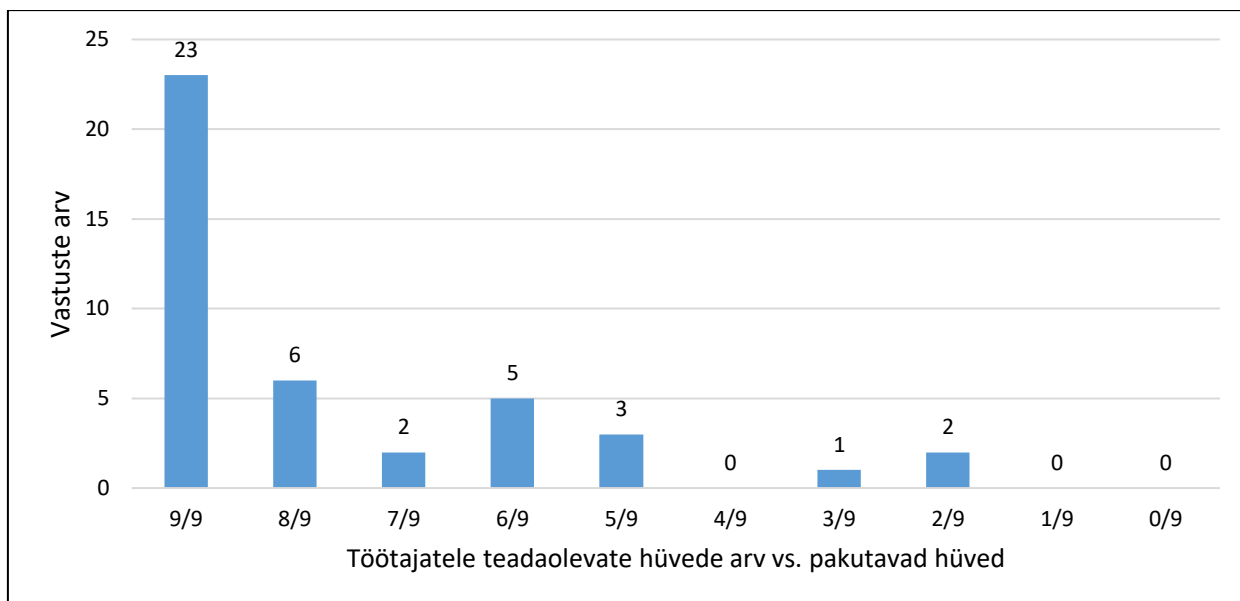
töötajad nendest hüvedest. Teised soodustused on ka tuttavad. Enamus töötajatest teavad kõikidest oma võimalusest. Muu hulgas vastajad mainisid tooli kompensatsioonist (mida ei ole mainitud soodustuste loetelus). Tööandja pakub tooli kompensatsiooni nendele töötajatele, kes teevad oma tööd kodukontorist. Lisaks pakub ettevõtte esimese kolme päeva haiguselehe eest kompensatsiooni, talve puhkusetasu ja tunnustust pikaajalise panuse eest (5-30 aastat ettevõttes).



Joonis 4.1. Töötajate teadlikkus pakutavatest hüvedest

Allikas: autori koostatud lisas 2 toodud andmete alusel

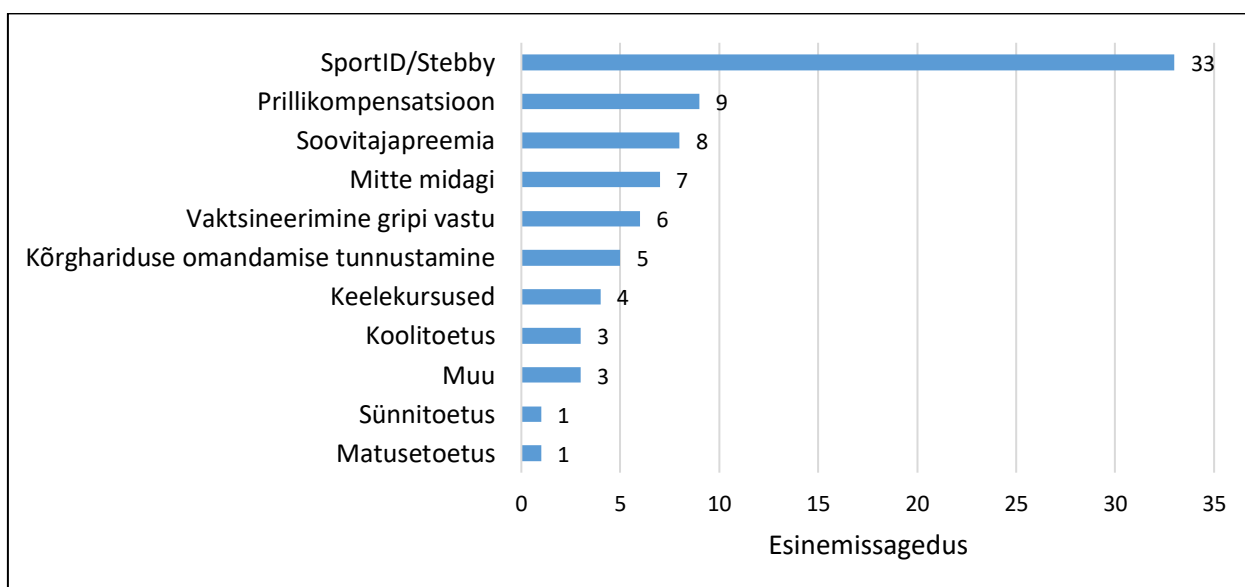
Teisest küsimusest uurib autor, kui palju töötajaid teavad kõikidest hüvedest (vt Joonis 4.2). 54,8% vastajatest on kuulnud kõikidest hüvedest. 13 inimest ehk 31% on kuulnud rohkem kui pooltest pakutavatest hüvedest. Põhjus, miks osad töötajad ei olnud tuttavad kõigi hüvedega varem võib olla selles, et see soodustus ei ole nende jaoks olnud relevantne, näiteks matuse- või koolitoetus. Ainult kolm töötajat on tutvunud vähem kui kolme soodustusega. Autor selgitab seda asjaoluga sellega, et vastajad võivad olla uued töötajad, kes ei ole dokumendiga täielikult tuttavad.



Joonis 4.2. Kui palju töötajad teavad kõikidest hüvedest

Allikas: autori koostatud lisa 2 toodud andmete alusel

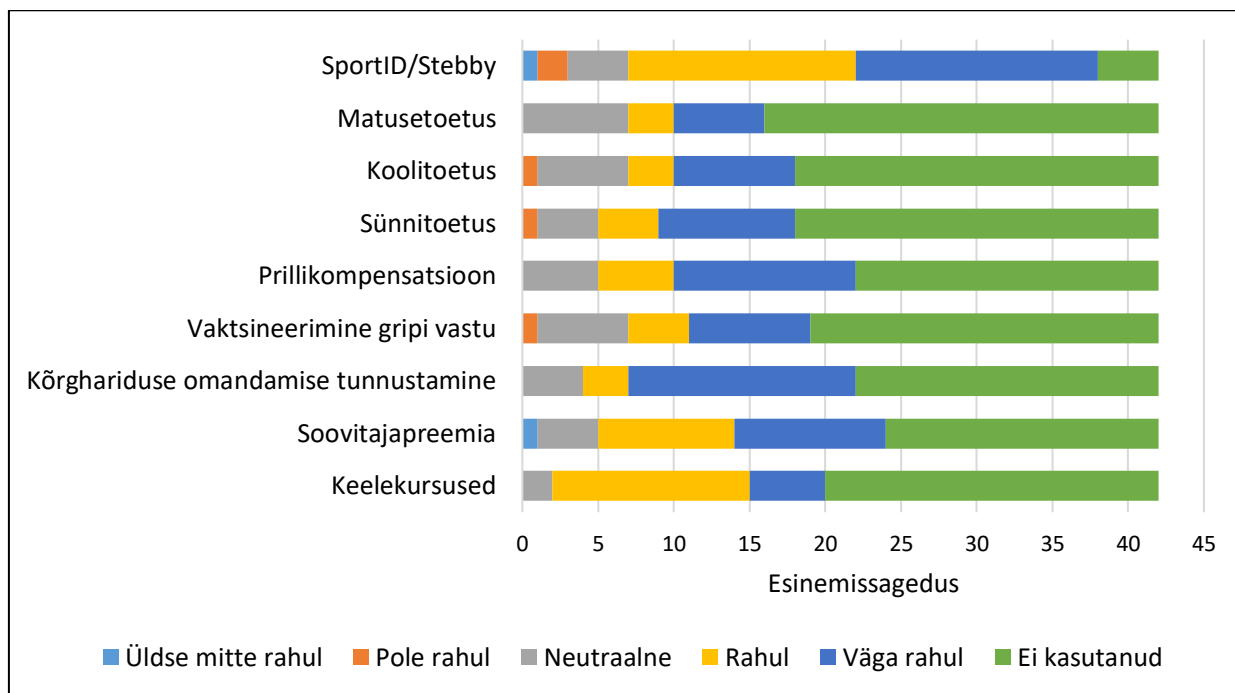
Kolmandal küsimusel töötajad pidid valima milliseid hüvesid ja soodustused nad kunagi kasutasid (vt Joonis 5). Kõige populaarsem hüve on sporditoetus, seda kasutab 33 töötajat ehk 78,6% vastanutest. Edasi tuleb prillikompensatsioon (21,4%) ja soovitajapreemia (19%). Vaatamata sellele, et töö on monitori taga, ei ole kasutatud hüvise protsent suur. See võib tähendada, et töötajad teevad pause ega kahjusta oma nägemist. Kuus inimest ehk 14,3% üldse ei kasuta mitte midagi pakutavate hüvede loetelust. Põhjus võib olla selles, et neile ei meeldi soodustusi, või neil ei ole neid vaja. Muu hulgas mainisid kolm töötajat ka talvepuhkust, need vabad päevad kehtivad aga kõikidele ja neid ei pea eraldi nõudma, mistõttu autor seda punkti küsitlusele ei lisanud.



Joonis 5. Mis hüvesid töötajad kasutavad

Allikas: autori koostatud lisa 2 toodud andmete alusel

Eelmise küsimuse teemat jätkates palus autor hinnata hüvesid, mida töötajad kasutavad, viie punktide skaalal, kus üks on „Üldse mitte rahul“ ja viis on „Väga rahul“. Kui töötaja ei kasutanud hüve varem, siis tal oli võimalust valida „Ei kasutanud“. Tulemused on näha joonisel 6. Paljudel on raske hinnata hüvesid, kuna nad ei kasutanud neid varem. Kui mitte arvestada neid, kes pole kunagi soodustusi kasutanud, siis on 75,2% vastanutest kas rahul või väga rahul soodustustega, mida nad saavad kasutada. 21,3% töötajatest on neutraalsed hüvede osas ja ei saa öelda, kas nad on rahul või mitte. Võib olla on võimalik midagi muuta, et parandada nende arvamust soodustustest paremaks. 3,5% vastanutest ei ole rahul. Kolm töötajat pole rahul sporditoetusega, kuna valik, mida inimesed võivad kasutada *Stebby*'s, on väga väike. Üks töötaja ei ole üldse rahul soovitajapreemiaga, sest tal oli halb kogemus sellega, et ta ei teadnud, et on vaja täita vormi ja saata see vorm kandidaadile. See võib tuleneda töötajate vähesest informeerimisest ettevõtte poolt.

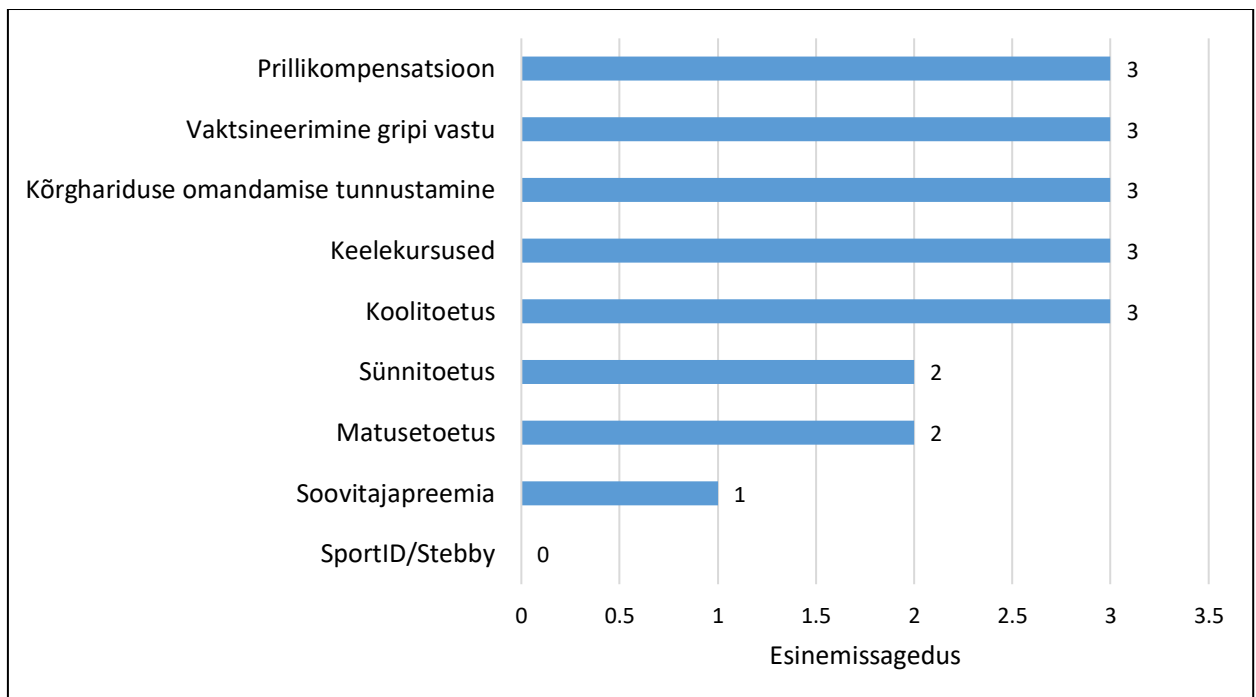


Joonis 6. Töötajate rahulolu kasutatud soodustustega

Allikas: autori koostatud lisa 2 toodud andmete alusel

On väga oluline, et kõik sisedokumendid oleksid lugejale arusaadavad ega tekitaks lisaküsimusi. Autor küsis töötajatelt, kas nad teavad, mida nad peavad tegema, et hüvet saada. 36 inimest ehk 86% teab, mida nad peavad tegema, kelle käest küsima ja mida kirjutama, et saada soodustust. Kuus töötajat ehk 14% ei ole teadlikud, mida tuleb teha hüve saamiseks.

Autor küsis nendelt kuult inimeselt, millest nad täpselt aru ei saa ehk millest arusaamine neile raskusi tekitab (vt Joonis 7). Tulemustest on näha, et sporditoetusega on kõik arusaadav, aga teiste toetustega tekib küsimusi. Ainult kaks vastajat kuuest ei tea, kus nad saavad leida dokumendi (nad valisid esimesel küsimusel variant „Ei tea“) ja see selgitab, miks nad ei ole teadlikud mõnede hüvede kohta, nimelt keelekursused, prillikompensatsioon ja soovitajapreemia. Ülejäänud neli töötajat teavad dokumendi asukohta ja samal ajal ei tea, mida on vaja teha, et saada matuse-, kooli- ning sünnitoetust, vaksineerimist gripi vastu, kõrgkooli lõpetamise tunnustamist jne. See tähendab, et märkused dokumendis ei ole lõpuni arusaadavad ehk dokument on ebaselgelt koostatud.



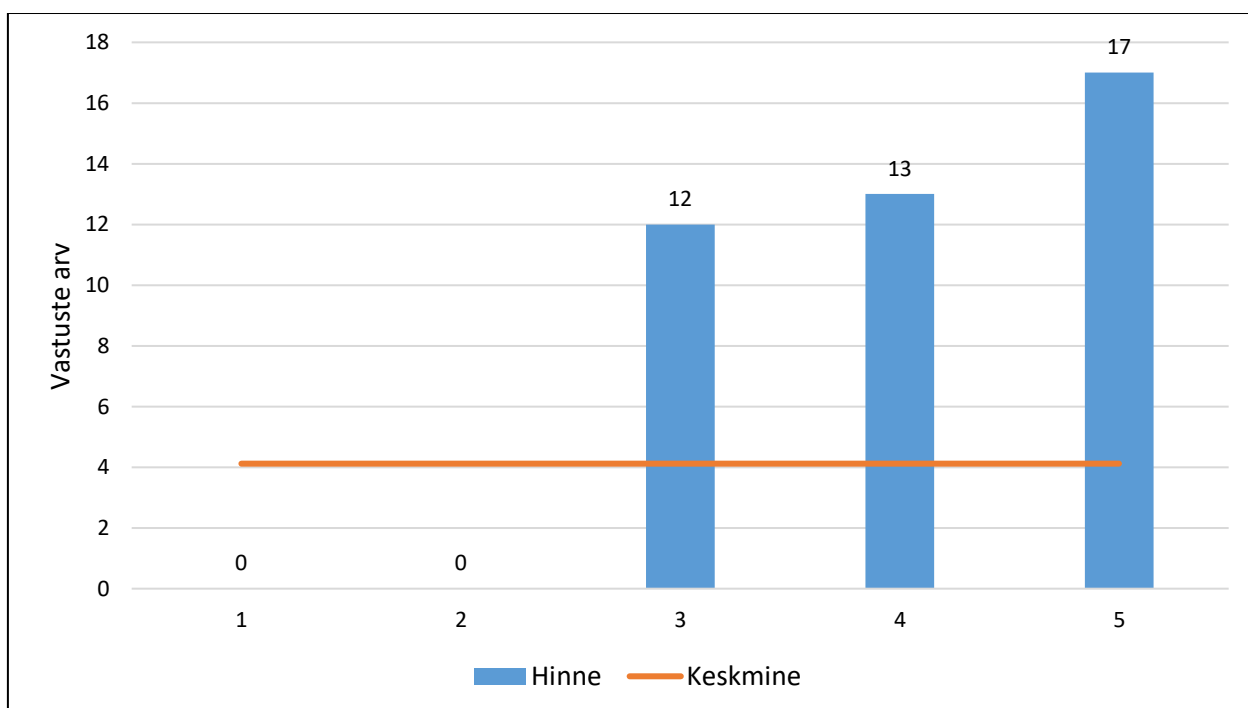
Joonis 7. Ebaselged kohad soodustuste saamise kohta

Allikas: autori koostatud lisa 2 toodud andmete alusel

Järgmine küsimus oli avatud ja vabatahtlik. 33 vastajat otsustasid kirjutada, mida tuleb teha soovitajapreemia saamiseks. Lisatasu saamiseks peavad olema täidetud kaks tingimust, millest üks sõltub töötajast - eriankeedi täitmine, ning teine tingimus sõltub kandidaadist - saada tööle ja läbida katseaeg. Autoril oli oluline uurida, kas töötajad ise teavad seda tingimust, kuna oli juba üks juhtum, kui inimene ei saanud lisatasu ankeedi täitmata jätmise tõttu. Autor vaatas üle vastuseid ja jagas need kaheks kategooriaks. 20 töötajat ehk 61% mainisid vormi täitmist. See tähendab, et nad teavad, et see on oluline punkt ja nad teavad, kust saada antud ankeeti. 13 inimest ehk 39% kirjeldas teist tingimust ja muid ebaolulisi tegureid, kuid ei maininud esimest punkti ehk

ankeedivormi täitmist. Võib arvata, et nad unustasid seda, aga ei saa kindlalt väita, et nad teavad seda tingimust.

Töötajatel oli võimalus hinnata praeguseid soodustusi, mida Hitachi Energy Estonia AS pakub. Inimesed arvavad, et neile antavad hüved on üsna head, kuna puuduvad halvad hinnad. 12 vastajat hindavad soodustuste loetelu kolmele (vt Joonis 8). Nende arvates midagi võiks olla paremini või midagi on vaja lisada. Ülejäänud hindavad hüvesid kõrgemale tasemele ehk neile kõiki meeldib. Keskmine hinne on 4,12. Võrreldes teiste ettevõttega see on hea hinnang, kuna keskmiselt kõikidel on umbes neli punkti viiest.

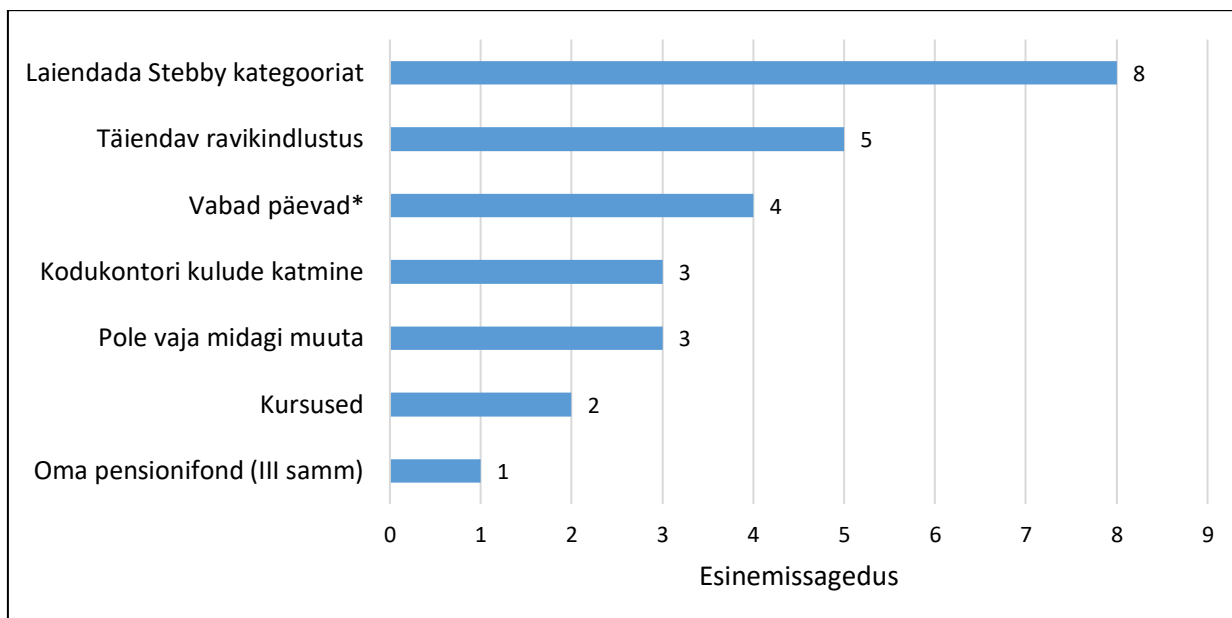


Joonis 8. Hitachi Energy Estonia AS-i töötajate rahulolu pakutavate soodustustest

Allikas: autori koostatud lisas 2 toodud andmete alusel

Lõpuks huvitab autorit, mida inimesed hüvede hulgas tahaksid veel näha. See oli avatud ja vabatahtlik küsimus, millele tuli 26 vastust (vt Joonis 9). Ootuspäraselt soovivad inimesed *Stebby's* suuremat valikuvõimalust, nimelt massaaži ja muude kategooriate kasutamise võimalust. Koos sellega soovitakse ka täiendavat ravikindlustust, millest oli juttu peatükis 1.1. Eelkõige tunnevad töötajad huvi hambaravi kindlustuse vastu. Paar inimest sooviksid, et ettevõtte korraldaks erialaseid koolitusi, mis võiksid tõsta ka tehtud töö kvaliteeti. Kuna mõned inimesed töötavad kodust, tahavad nad, et nende tööandja kataks osa tööga kaasnevatest kommunaalkuludest.

Vabad päevad on tähistatud tärniga, sest inimesed mainivad kahte tüüpi vabu päevi: tervisepäevad ja vabad päevad, mil pühad langevad nädalavahetustele. Tervisepäevad on tasustatud üks või kaks päeva, mil töötaja saab oma tervise eest hoolitseda (päeva, millalt töötaja peab läbima kohustusliku tervisekontrolli, ei arvestata). Laekus veel üks huvitav ettepanek – korraldada oma pensionifond ja et tööandja teeks sissemakseid oma töötajatele III pensionisambasse.



Joonis 9. Töötajate pakkumised, mida nad tahavad näha soodustussüsteemis

Allikas: autori koostatud lisas 2 toodud andmete alusel

Kui analüüsida küsitluse tulemusi vanuse ja soo alusel, leidis autor, et töötaja sugu ei mõjutanud tulemusi üldse. Nii naised kui ka mehed on selle või teise boonusega rahul ning soovivad näha täiendava ravikindlustust ja *Stebby*'s kasutatavate kategooriate laienemist. Vanus ei mõjutanud oluliselt vastuste mitmekesisust, näiteks tahavad nii noored kui täiskasvanud pääseda hambaarsti juurde ja saada selle eest hüvitist. Ainus erinevus vanuse järgi oli see, et 41–49-aastased soovivad kontoris puuvilju ja nooremad, alla 24-aastased töötajad aga rohkem vabu päevi.

2.5. Tööandja kulud ja maksukoormus

Hitachi Energy Estonia AS loodi 1. novembril 2019. Koos ettevõtte asutamisega algas nende esimene pikk majandusaasta, mis kestis 2021. aasta märtsi lõpuni ehk 17 kuud. Teine majandusaasta algas 1 aprillil 2021 ja nagu tavaline majandusaasta kestis 365 päeva. Autor tutvus kahe majandusaasta aruandega ja esitas tulemused tabelis 2. Tabelis on näidatud kahe majandusaasta tööjõukulud kokku. Kuna majandusaasta aruanne 2021 ei ole veel auditeeritud, siis

autor ei saa näidata kõiki andmeid. Lisas 3 on tabel kõigi 2019. aastast 2022. aasta märtsini makstud soodustuste kohta.

Tabel 2. Tööjõukulud Hitachi Energy Estonia AS-il, tuhandetes eurodes

	01.11.2019 – 31.03.2021	01.04.2021 – 31.03.2022
Palgakulu	-5 016	...
Sotsiaalmaksud	-1 692	...
Kokku tööjõukulud	-6 708	-6 055
Töötajate keskmine arv taandatuna täistööajale	162	164

Allikas: Hitachi Energy Estonia AS majandusaasta aruanne 2020 ja 2021

Autor on koondanud tabelisse 3 kõik lisatasud majandusaastate lõikes.

Tabel 3. Lisatasu töötajatele 2020 ja 2021 majandusaastal, eurodes

Soodustused	2019–2021		2021–2022	
	Mitu korda	Kulud kokku	Mitu korda	Kulud kokku
20 aastat ettevõttes	1	2 902,00	0	0
Keelekursused	0	0	1	950,00
Juubelipreemia	3	510,00	5	850,00
Koolitoetus	6	282,00	11	495,00
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	1	400,00	8	3 200,00
Matusetoetus	2	376,00	1	188,00
Prillikompensatsioon	14	2 547,00	9	1 681,90
Soovitajapreemia	7	2 450,00	5	1 000,00
Staažipreemia	3	3 500,00	23	8 800,00
Sünnitoetus tulumaksuvaba	6	1 520,00	3	780,00
Sport ID/Stebby	–	18 663,00		19 665,00
Kokku	43	33 150,00	66	37 609,90

Allikas: autori koostatud lisas 4 toodud andmete alusel

Tabelis on näidatud lisatasude summad. Preemiate ja hüvede dokumendis on kirjas, et kõik väljamaksed on bruto summades, mis tähendab, et nendelt arvestatakse hiljem siiski maha maksud, kuna enamik neist väljamaksetest kvalifitseerub palga juurdemaksena (Hitachi Energy Estonia AS preemiate ja hüvede sisedokument 2022). On näha, et 2020. majandusaastas kõige populaarsem soodustus oli prillikompensatsioon – 14 inimest kasutasid seda võimalust. 2021. aastal populaarsem oli koolitoetus, mida kasutas 11 inimest. Staažipreemial on suurem kasutajate arv, aga see on rohkem ettevõtte poolt kingitus töötajatele, mitte soodustus. Sporditoetuse kasutajate

kohta informatsioon puudub, kontrollid sai edastada autorile ainult kogusumma toetuste kohta. Summad näitavad, et paljud töötajad kasutavad seda ja nendele meeldib see võimalus.

Et aru saada, kui suure osa moodustavad tööandja lisakulud kogu tööjõukuludest, arvutab autor ettevõtte maksukoormust tabelites 4.1 ja 4.2 vastavalt.

Tabel 4.1. Tööandja tekkivad kulud soodustuste maksustamisel 2020. majandusaastal, eurodes

Soodustused	Sotsiaalmaks	Töötuskindlustus makse	Tööandja kulud kokku
20 aastat ettevõttes	957,66	23,22	3 882,88
Juubelipreemia	168,30	4,08	682,38
Koolitoetus	93,06	2,26	377,32
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	132,00	3,20	535,20
Matusetoetus	124,08	3,01	503,09
Prillikompensatsioon	–	–	2 547,00
Soovitajapreemia	808,50	19,60	3 278,10
Staažipreemia	1 155,00	28,00	4 683,00
Sünnitoetus tulumaksuvaba	501,60	12,16	2 033,76
Sport ID/Stebby	–	–	18 663,00
Kokku	3 940,20	95,53	37 185,73

Allikas: autori arvutused

2020. majandusaastal soodustuste kogu summa on 37 185,73€ ning selle osakaal on 0,55% kogu tööjõukuludest. Tabelist on näha, et kõige rohkem maksab tööandja sotsiaalmaksu. Kui neid soodustusi aga kvalifitseeritaks erisoodustusena, siis tööandja maksukoormus kasvaks, kuna ta peaks maksma veel tulumaksu (näidis on toodud tabelis 1).

Tabel 4.2. Tööandja tekkivad kulud soodustuste maksustamisel 2021. majandusaastal, eurodes

Soodustused	Sotsiaalmaks	Töötuskindlustus makse	Tööandja kulud kokku
Juubelipreemia	280,50	6,80	1 137,30
Keelekursused	–	–	950,00
Koolitoetus	163,35	3,96	662,31
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	1 056,00	25,60	4 281,60
Matusetoetus	62,04	1,50	251,54
Prillikompensatsioon	–	–	1 681,90
Soovitajapreemia	330,00	8,00	1 338,00

Soodustused	Sotsiaalmaks	Töötuskindlustus makse	Tööandja kulud kokku
Staažipreemia	2904,00	70,40	11 774,40
Sünnitoetus tulumaksuvaba	257,40	6,24	1 043,64
Sport ID/Stebby	–	–	19 665,00
Kokku	5 053,29	122,50	42 785,69

Allikas: autori arvutused

2021. majandusaastal soodustuste kogu summa on 42 785,69€ ja see moodustab 0,71% kogu tööjõukuludest. Tööandja maksukoormus kasvas 15% võrra. Kuna keelekursused ning prillikompeensatsioon on ettevõtlusega seotud kulud ja sporditoetuse kulud ei ületa maksuvaba limiite, siis nende maksustamisel ei teki maksukohustusi.

2.6. Järeldused ja ettepanekud

Pärast küsitluse tulemuste analüüsi võib järeldada, et töötajad on oma võimalustega üsna hästi kursis, kuid autoril on ka paar ettepanekut töötajate teadlikkuse tõstmiseks.

Kui inimene esimest korda uuele ametikohale tuleb, saadab tema juht talle tervituskirja koos kõigi vajalike linkidega sisedokumentidele jne. Seetõttu peaks igal töötajal olema juurdepääs preemiate ja hüvede süsteemi kirjeldavale dokumendile. Kui see kiri läks mingil põhjusel kaduma, siis peaks töötajal olema alternatiivne võimalus õige dokumendi leidmiseks. Ettevõttes asuvad kõik dokumendid *Sharepoint*'is, avalikus kasutuses, kuid esimesel korral on üsna raske aru saada, mis ja kus asub ja milleks seda vaja on. Autor teeb ettepaneku luua eraldi kaust, mis sisaldaks ainult preemiate ja hüvedega seotud dokumente, nagu taotlused, vormid ja dokumendid.

Tulemustes, mis on näidatud joonisel 7 on välja toodud soodustused, mis tekitavad küsimusi selle kohta, mida nende kättesaamiseks teha tuleb. Autor julgeb eeldada, et töötajad ei saa aru *AskHR* süsteemi kaudu taotlemise protsessist, mistõttu on vaja koostada visuaalne juhend, milles igat etappi samm-sammult kirjeldatakse. See säästab nii töötajate kui ka taotluste töötajate aega, kuna päringud koostatakse esimese korraga õigesti. Autor otsis ettevõtte siseportaalist ja leidis prillikompeensatsiooniks vaid ühe näidistaotluse. Preemiate ja hüvede dokumendi järgi on töötajate avaldusi vaja veel mitme hüvitise saamiseks, kuid näidiseid pole kuskil. Teise autori soovitusena tuleb koostada valmis šabloon, kus on vaja töötaja kirjalikku avaldust. See mitte ainult ei lihtsusta

protsessi ennast, vaid vastab ka ettevõtte eeskirjadele ja lihtsustab audiitorile vajalike dokumentide esitamist.

Lähtudes töötajate rahulolu tulemustest, teeb autor ettepaneku laiendada kompenseeritud kategooriaid *Stebby* rakenduses. Käesoleval ajal ettevõtte ei kompenseeri tervise edendamisega seotud kulusid, kuigi see võimalus on seaduses maksuvabastusena olemas. Ettevõttel ei teki lisakulusid, kui ta ei soovi finantskoormust suurendada. Teisest küljest, kui tööandja lisab hüvitatavate nimekirja uusi kategooriaid, on töötajatel valikuvõimalus laiem ja soov uusi asju proovida. Autor teeb tööandjale ettepaneku tõsta igas kvartalis töötajatele makstavat summat 75 eurolt 100 eurole. Kuni 100 euro ulatuses kulusid ei maksustata, seega ettevõtte maksukoormus oluliselt ei suurene, kuid töötajatel on hea meel ja parem tervis.

Autor soovib puudutada väga olulist punkti, mis on praegu aktuaalsem kui kunagi varem – kodukontoriga kaasnevad kulud. 2021. aasta sügisel hakkas tööandja pakkuma uut tüüpi lepingut (*Teleworking agreement*), mis tähendab, et töötaja töötab ainult kodus, seega tal ei ole enam kontoris oma töökohta. Selle lepingu mõte on vähendada kontoripinda, kuna paljud inimesed jätkavad pärast pandeemiat kodust töötamist ja kontoriruumid jäävad osaliselt tühjaks. Siit tekib küsimus, miks tööandja ei soovi kontori üürilt säästetud rahast osaliselt katta kodukontoriga seotud kommunaalkulusid. Autor vestles sel teemal personalijuhiga ja ta vastas, et see leping on inimesele vabatahtlik, töötaja saab alati kontoris tagasi pöörduda ja sealt töötada. See tähendab, et ettevõtte idee vähendada rendi kulusid ei tööta ja kaugtöö idee kaotab oma väärtuse.

Autor analüüsis ja arvutas, millise osa moodustavad töötajatele antavad hüved. On näha, et 2021. majandusaasta soodustuste kasutamine on võrreldes 2020. majandusaastaga kasvanud (seejuures on arvestatud asjaoluga, et 2020. majandusaasta kestis 17 kuud). See aga ei muuda olematuks fakti, et ettevõttes on üsna suur tööjõu voolavus, mis tähendab, et on midagi, mis töötajatele ei sobi ja nad ei ole mingist hetkest alates motiveeritud edasi töötama. Lähtuvalt inimeste soovidest (vt Joonis 10) soovib autor tööandjal kaaluda täiendava ravikindlustuse pakkumist. Arvestades praegust lisatasude osakaalu kogu tööjõukuludest saab ettevõtte endale lubada ergutuspaketi suurendamist, et hoida kvalifitseeritud töötajaid tööl võimalikult kaua.

KOKKUVÕTE

Autori lõputöö „töötajatele antavad hüved ja nende kasutamine ning maksustamine Hitachi Energy Estonia AS näitel“ eesmärk oli välja selgitada, milliseid soodustusi pakutakse ja kasutatakse antud ettevõttes, hinnata töötajate rahulolu ja teadlikkust ning tööandja maksukoormust.

Töö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor uurimisküsimused, millest esimesele küsimusele vastamiseks analüüsis autor ettevõtte pakutavaid soodustusi ja nende kasutamist. Analüüsi tulemusel selgus, et töötajad ei kasuta väga paljusid hüvesid ning nende arvates preemiate ja hüvede loetelus võiks olla täiendavaid soodustusi, näiteks täiendav ravikindlustust, kodukontoriga seotud kulude katmine. Analüüsidest ettevõtte sisedokumenti, kus on kirjas kõik boonused ja lisatasud, järeldas autor, et tööandja ei paku täiel määral erisoodustusi ja motivatsioonipakette. Hüvede loetelu koosneb peamiselt lisatasudest, mida maksustatakse nagu töötasu. Maksustamise seisukohalt on sellised väljamaksud kasulikud mõlemale poolele, kuid töötaja jääb osa hüvest ikkagi ilma, kuna nende pealt makstakse tulumaksu. Samuti tööandja maksukoormus koosneb põhiliselt lisatasudelt (staažipreemia, juubelipreemia) arvestatud maksudest ja nimetatud tasud makstakse automaatselt töötajatele sõltumata nende soovist. Autori poolt läbiviidud uuringust tuli ka välja, et lisatasude ja soodustuste osakaal kogu tööjõukuludest on väiksem kui 1%.

Autor järeldas, et pakutavaid soodustusi ei kasutata piisavalt ja on vaja vaadata soodustussüsteem ettevõttes ümber. Hitachi Energy Estonia AS peaks tähelepanu pöörama rohkem maksusoodustustele.

Autor viis läbi ka küsitluse eesmärgiga, et teada kas töötajad on teadlikud nendele pakutavatest võimalustest ja hüvedest ning kas nad on nendega rahul. Üldiselt töötajad on üsna rahul pakutavate võimalustega, aga ei ole teadlikud, kuidas neid saada või mida saamiseks tegema peab. Seega tegi autor ettepaneku Hitachi Energy Estonia AS-i personalijuhile, kuidas oleks võimalik parandada dokumentide leidmist/kasutamist ja struktureerida süsteemi, et tulevikus lihtsustada töötajate elu, ning missuguseid hüvesid inimesed tahavad veel näha ettevõttes.

Töös olid püstitatud kaks hüpoteesi ning hüpoteeside testimise käigus selgus, et:

- kõik töötajad ei ole oma soodustuste kasutamisest täielikult teadlikud ja ei tea, kust leida vastavat informatsiooni;
- maksukoormus kasvas, kuna ettevõtte poolt pakutavad soodustused kuuluvad suures osas maksustamisele ja võrreldes eelmise aastaga hakkasid töötajad neid rohkem kasutama.

Kuigi TuMS võimaldab mitmeid erinevaid maksusoodustusi ja vabastusi, siis uuritavas ettevõttes paljusid nendest ei rakendata. Näiteks ei kasutata transpordi toetust töö ja kodu vahel sõitmiseks, täiendavat ravikindlustust jne. Seega sai esimene hüpotees tõestatud ja teine hüpotees kinnitust ei leidnud. Autori arvates sai töö eesmärk täidetud.

Töö edasiarenemiseks on võimalik võrrelda konkurentide pakutavaid soodustusi Hitachi Energy Estonia AS soodustustega. Samuti mõõta, kuidas mõjutab pakutavate soodustuste hulk ja kvaliteet ettevõtte töötajate otsust vahetada töökohta.

SUMMARY

EMPLOYEE BENEFITS AND THEIR USE AND TAXATION EXAMPLED BY HITACHI ENERGY ESTONIA AS

Jekaterina Bavõkina

Hitachi Energy is an internationally growing and evolving young company that strives for modern trends and aims to create the best working conditions for its employees. There are many opportunities to encourage and reward employees for their success and efforts. One of the most common options is to use employee benefits.

The topic is relevant because many workers are unaware of the benefits that they can use, and due to the COVID-19 pandemic, most workers work in the home office, which increases their consumption of electricity and other services during their work time.

The author chose this topic because it is important to analyze what benefits the company offers, how attractive they are and whether employees are aware of them and use those benefits.

The aim of the thesis is to find out what benefits are offered and used in the company and to assess employee satisfaction and the employer's tax burden associated with those benefits. The research problem is that Hitachi Energy Estonia AS does not offer all benefits to its employees and it is not known which benefits the employees prefer. Two hypotheses were put forward and the results of the research have shown that

- employees are not really fully aware of available benefits and do not know where to get the information regarding the benefit system;
- the tax burden increased from 2019 to 2021 since the benefits offered by the company were highly taxed and employees started to use them more, compared to the previous year.

Therefore, the author has shown that the first hypothesis was correct and the second hypothesis was not confirmed.

The research problem stated that Hitachi Energy Estonia AS does not offer all the benefits to its employees and it is not known what the employees prefer. In order to achieve the purpose of the thesis, the author had posed the following research questions:

1. Are the benefits offered by the company being used sufficiently?
2. How well-informed are employees about their benefits and are they satisfied with them?
3. What is the real cost of the employee benefits for the employer and has the tax burden changed over the years?

In the theoretical part, the author dealt with the benefits offered to the employees and described which of them are taxable as special benefits and which are not. The procedure for taxing the special benefit in Estonia is outlined in the first chapter: the general description of the special benefit, the bases for taxation, the procedure for determining the price of the special benefit and the accounting rules. In the second chapter, the author introduced Hitachi Energy Estonia AS and the benefits it offers. The author wrote briefly about the company, its activities and its history. In the second subchapter, the author explained the need for the research and what assumptions exist. The author described the chosen methodology and how the data was collected. In the last subchapter, the author examined what benefits the company is currently offering to its employees and what are the questions that arise when people read an internal document describing employee benefits. This was followed by the empirical research. In this section, the author analyzed the results of the survey and made conclusions. The author also made suggestions to the Human Resources Manager of Hitachi Energy Estonia AS that describe what changes could be done to increase employee satisfaction. The next section analyzed the employer's tax burden and compared the company's last two financial years.

Among the research methods both the analytical method and the comparative method were used. The author compared the actual cost of the benefits offered to the employer and whether the tax burden has changed over the years. The entire period of the company's existence, i.e. the years 2019–2021, is examined. The author conducted a survey among employees to find out how well they know about their opportunities and whether they are satisfied with the opportunities offered.

During the research it turned out that the employees do not use a lot of the benefits offered by the company and in their opinion there are certain benefits that could be added to the benefit currently in the company. The employer does not fully offer special benefits and motivation packages. The list of benefits consists mainly of bonuses, which are taxed as salary. The author concluded that the benefits offered are not sufficiently used and it is necessary to review the system of benefits in the company.

The results of the survey showed that in general, employees are quite satisfied with the opportunities offered, however, they are not always aware of how to get the benefits. Thus, the author suggested how the use of the document could be improved and the system structured to make life easier for employees in the future, and what benefits people still want to see in the company.

In conclusion, the author analyzed the tax burden of the company and it turned out that the share of additional costs and benefits makes up less than 1% compared to the total labor cost. However, the tax burden increased in the last financial year as employees began to use more benefits and the company did not apply for many tax exemptions. Autor suggested that Hitachi Energy Estonia AS should pay more attention to the tax exemptions benefits.

The author fulfilled the purpose of the work and confirmed one of the hypothesis. The raised research questions were answered and the possible solutions to the problems were transferred to the HR department.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Aruste, V. (2007). *Erisoodustused: töösuhtest tulenevad hüved*. Haabneeme: Hansa Äriteenused.
- AS CREDITINFO EESTI. (2022). *Hitachi Energy Estonia AS*. Kättesaadav: <https://www.e-krediidiinfo.ee/14838818-HITACHI%20ENERGY%20ESTONIA%20AS?lang=en>, 06. aprill 2022.
- Bavõkina, J. (2021). *Hitachi ABB Power Grids Estonia AS*. (Praktikaaruanne) TalTechi majandusteaduskond, Tallinn.
- Belkin, M. (2020). *Ülevaade: kõik, mida sa pead teadma kodukontori maksustamisest*. Raha Geenius. Kättesaadav: <https://raha.geenius.ee/rubriik/uudis/ulevaade-koik-mida-sa-pead-teadma-kodukontori-maksustamisest/>, 10. veebruar 2022.
- Erisoodustuse hinna määramise kord. RT I, 22.12.2017, 7.
- Hitachi Energy. (2022). *Our History*. Kättesaadav: <https://www.hitachienergy.com/about-us/who-we-are/our-history>, 08. aprill 2022.
- Hitachi Energy Estonia AS majandusaasta aruanne 2020.
- Hitachi Energy Estonia AS majandusaasta aruanne 2021.
- Hitachi Energy Estonia AS preemiate ja hüvede sisedokument 2022.
- Huberg, M. (2010). *Erisoodustus – Riigikohtu uus praktika*. Nr. 5. MaksuMaksja.
- Lehis, L. (2017). *Eesti maksuseaduste kommentaarid*. Tartu: Eesti MaksuMaksjate Liit.
- Lehis, L. (2012). *Maksuõigus*. 3. tr. Tallinn: Juura.
- Lehis, L. (2014). *Miks erisoodustus ei ole isikustatud?*. Nr. 5. MaksuMaksja.
- Maksu- ja Tolliamet. (2021). *Deklaratsiooni TSD esitamine*. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/ariklient/maksud-ja-tasumine/tulumaks-ja-sotsiaalmaks/deklaratsiooni-tds-esitamine/lisa-4-taitmise-juhised>, 15. märts 2022.
- Maksu- ja Tolliamet. (2022). *Erisoodustused*. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/ariklient/maksud-ja-tasumine/tulumaks-ja-sotsiaalmaks/erisoodustused>, 24. jaanuar 2022.
- Palmipuu, M. (2012). *Erisoodustused: käsiraamat tööandjale*. Tallinn: Ten-Team.

- Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal. (2020). *Selgitused erisoodustuste ja deklaratsiooni TSD lisa 4 täitmise kohta*. Kättesaadav: <https://www.rmp.ee/maksud/deklaratsioonid/selgitused-erisoodustuste-ja-deklaratsiooni-tsd-lisa-4-taitmise-kohta-2011-06-08>, 09. aprill 2022.
- Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal. (2022). *Maksusoodustus tervise- ja spordikuludele*. Kättesaadav: <https://www.rmp.ee/maksud/maksud-yldiselt/maksusoodustus-tervise-ja-spordikuludele>, 08. aprill 2022.
- Ross, K. (2021, 13. oktoober). *Hitachi ABB Power Grids rebrands to Hitachi Energy*. Kättesaadav: <https://www.powerengineeringint.com/renewables/strategic-development/hitachi-abb-power-grids-rebrands-to-hitachi-energy/>, 20. aprill 2022.
- Sotsiaalmaksuseadus. RT I, 22.12.2021, 31.
- Stalmašeková, N., Genzorová, T., Corejova, T. (2017). *Employee benefits as one of factors of work motivation*. CBU International Conference Proceedings.
- Tamm, K. (2021). *Kes peaks katma sinu kodukontori kulud?*. Uus Maa Ärikinnisvara OÜ. Kättesaadav: <https://uusmaa.ee/kodukontor/>, 06. aprill 2022.
- Tearu, K. (2020, 3. jaanuar). *Põhjalik nimekiri maksusoodustustest, mille abil oma töötajaid motiveerida*. Robby&Bobby. Kättesaadav: <https://robbybobby.ee/maksud/pohjalik-nimekiri-maksusoodustustest-mille-abil-oma-tootajaid-motiveerida/>, 21. märts 2022.
- Tearu, K. (2020, 21. mai). *Töotervishoiuga seotud võimalused ja kohustused*. Robby&Bobby. Kättesaadav: <https://robbybobby.ee/ettevotlus/tootervishoiuga-seotud-voimalused-ja-kohustused/>, 21. märts 2022.
- Tearu, K. (2020, 9. september). *7 olulist aspekti sporditoetusest*. Robby&Bobby. Kättesaadav: <https://robbybobby.ee/maksud/7-olulist-aspekti-sporditoetusest/>, 21. märts 2022.
- Tingas, R., Saag, M. (2006). *Erisoodustus*. Tallinn: Äripäeva Kirjastus.
- Tulumaksuseadus. RT I, 22.12.2021, 41.
- Tööinspeksioon. (2021). *Muud tasud ja hüved*. Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/174/muud-tasud-ja-huved>, 12. aprill 2022.
- Töotervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I, 22.12.2021, 26.
- Villems, T. (2009). *Erisoodustused: näited ja kommentaarid*. Tallinn: Pandekt.

LISAD

Lisa 1. Küsitlus ettevõtte töötajatele soodustuste kohta

Lugupeetud vastaja!

Täna, et leidsid aega vastata küsimustikule!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilane ja teie kolleeg ning uurin bakalaaurusetöö raames töötajatele antavad hüvesid ja nende kasutamist meie ettevõttes.

Palun Teid vastata küsimustikule, mille täitmine võtab aega ligikaudu 5 - 7 minutit. Kõik vastused on anonüümsed.

Täna kõiki vastajaid!

Jekaterina Bavõkina

jekaterina.bavokina@hitachienergy.com

* Kohustuslik

1. Kas teate, kust saate teada, milliseid hüvesid ja soodustusi ettevõtte pakub? *

- Jah, tean
- Ei tea

2. Millistest järgmistest hüvedest olete kuulnud? *

- Keelekursused
- Soovitajapreemia
- Kõrghariduse omandamise tunnustamine
- Vaktsineerimine gripi vastu
- Prillikompeensatsioon
- Sünnitoetus
- Koolitoetus
- Matusetoetus
- SportID/Stebby
- Muu*

3. Milliseid soodustusi olete kasutanud? Palun valige *

- Keelekursused
- Soovitajapreemia

- Kõrghariduse omandamise tunnustamine
- Vaktsineerimine gripi vastu
- Prillikompensatsioon
- Sünnitoetus
- Koolitoetus
- Matusetoetus
- SportID/Stebby
- Mitte midagi
- *Muu*

4. Palun hinnake kui rahul olete ettevõtte pakutavate soodustustega? *

	1 Üldse mitte rahul	2 Pole rahul	3 Neutraalne	4 Rahul	5 Väga rahul	Ei kasutanud
Keelekursused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soovitajapreemia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaktsineerimine gripi vastu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prillikompensatsioon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sünnitoetus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koolitoetus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Matusetoetus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SportID/Stebby	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Kas teate, mis peab olema tehtud Teie poolt, et hüvesid kasutada/saada? *

- Jah, tean
- Ei tea

6. Kui valisite eelmises küsimuses „Ei“, märkige, millised hüvede tingimused on ebaselged.

- Keelekursused
- Soovitajapreemia
- Kõrghariduse omandamise tunnustamine
- Vaktsineerimine gripi vastu
- Prillikompensatsioon

- Sünnitoetus
- Koolitoetus
- Matusetoetus
- SportID/Stebby
- Muu

7. Mis peab olema tehtud Teie poolt, et Saada soovitajapreemia (*Member gets Member*)?

- Avatud küsimus

8. Palun hinnake kui rahul olete üldiselt Hitachi Energy pakutavate preemiate/hüvedega? *

Ei ole üldse rahul 1 2 3 4 5 Väga rahul

9. Milliseid hüvesid soovite ettevõtte soodustuste loendis veel näha?

- Avatud küsimus

10. Kus Te tööülesandeid täidate? *

- Kontoris
- Kodukontoris (*Teleworking agreement*)
- 50/50

11. Millisesse osakonda kuulute? *

- SCM
- GA
- AR
- AP
- HR
- Muu

12. Sugu *

- Naine
- Mees

13. Vanus *

- 18-23
- 24-29
- 30-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- >50

Lisa 2. Küsimustiku vastused

1. Kas teate, kust saate teada, milliseid hüvesid ja soodustusi ettevõtte pakub?	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Jah, tean	36	86%
Ei tea	6	14%
Kokku	42	100%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

2. Millistest järgmistest hüvedest olete kuulnud?	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Keelekursused	36	86%
Soovitajapreemia	42	100%
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	33	79%
Vaktsineerimine gripi vastu	34	81%
Prillikompensatsioon	36	86%
Sünnitoetus	34	81%
Koolitoetus	33	79%
Matusetoetus	31	74%
SportID/Stebby	42	100%
Muu*	6	14%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

* Vastusevariandi „muu“ korral valiti need hüvesid, mis on ajutiselt ja tegevused töötajate poolt pole vajalikud.

Töötajatele teadaolevate hüvede arv vs. pakutavad hüved	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
9/9	23	55%
8/9	6	14%
7/9	2	5%
6/9	5	12%
5/9	3	7%
4/9	0	0%

3/9	1	2%
2/9	2	5%
1/9	0	0%
0/9	0	0%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

3. Milliseid soodustusi olete kasutanud? Palun valige	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Keelekursused	4	10%
Soovitajapreemia	8	19%
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	5	12%
Vaktsineerimine gripi vastu	6	14%
Prillikompensatsioon	9	21%
Sünnitoetus	1	2%
Koolitoetus	3	7%
Matusetoetus	1	2%
SportID/Stebby	33	79%
Mitte midagi	7	17%
Muu*	3	7%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

* Vastusevariandi „muu“ korral valiti need hüvesid, mis on ajutiselt ja tegevused töötajate poolt pole vajalikud.

4. Palun hinnake kui rahul olete ettevõtte pakutavate soodustustega?	Üldse mitte rahul		Pole rahul		Neutraalne		Rahul		Väga rahul		Ei kasutanud	
	0	0%	0	0%	2	5%	13	31%	5	12%	22	52%
Keelekursused	0	0%	0	0%	2	5%	13	31%	5	12%	22	52%
Soovitajapreemia	1	2%	0	0%	4	10%	9	21%	10	24%	18	43%
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	0	0%	0	0%	4	10%	3	7%	15	36%	20	48%
Vaktsineerimine gripi vastu	0	0%	1	2%	6	14%	4	10%	8	19%	23	55%

Prillikompensatsioon	0	0%	0	0%	5	12%	5	12%	12	29%	20	48%
Sünnitoetus	0	0%	1	2%	4	10%	4	10%	9	21%	24	57%
Koolitoetus	0	0%	1	2%	6	14%	3	7%	8	19%	24	57%
Matusetoetus	0	0%	0	0%	7	17%	3	7%	6	14%	26	62%
SportID/Stebby	1	2%	2	5%	4	10%	15	36%	16	38%	4	10%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

5. Kas teate, mis peab olema tehtud Teie poolt, et hüvesid kasutada/saada?	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Jah, tean	36	85,7%
Ei tea	6	14,3%
Kokku	42	100%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

6. Kui valisite eelmises küsimuses „Ei“, märkige, millised hüvede tingimused on ebaselged	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Keelekursused	3	50%
Soovitajapremia	1	16,7%
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	3	50%
Vaktsineerimine gripi vastu	3	50%
Prillikompensatsioon	3	50%
Sünnitoetus	2	33,3%
Koolitoetus	3	50%
Matusetoetus	2	33,3%
SportID/Stebby	0	0%
Muu*	0	0%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

7. Mis peab olema tehtud Teie poolt, et saada soovitajapreemia (<i>Member gets Member</i>)?	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
On vaja täita vormi	20	61%
Ei mainitud vormi täitmist	13	39%
Kokku	33	100%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

8. Palun hinnake kui rahul olete üldiselt Hitachi Energy pakutavate preemiate/hüvedega?	Vastajate arv	Keskväärts	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
1	0	4,2	0%
2	0		0%
3	12		28,5%
4	13		31%
5	17		40,5%
Kokku	42		100%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

9. Milliseid hüvesid soovite ettevõtte soodustuste loendis veel näha?	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Laiendada Stebby kategooriat	8	31%
Täiendav ravikindlustus	5	19%
Vaba päevad	4	15%
Pole vaja midagi muuta	3	12%
Kodukontori kulude katmine	3	12%
Kursused	2	8%
Oma pensionifond (III samm)	1	4%
Kokku	26	100%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

10. Kus Te tööülesandeid täidate?	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Kontoris	4	10%
Kodukontoris (<i>Teleworking agreement</i>)	16	38%
50/50	22	52%
Kokku	42	100%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

11. Millisesse osakonda kuulute?	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
SCM	1	2%
GA	7	17%
AR	9	21%
AP	18	43%
HR	2	5%
Muu*	5	12%
Kokku	42	100%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

* Vastusevariandi „muu“ korral valiti need osakonnad, mis kuulub *Shared Service*'le ehk koosneb 1-2 inimesest.

12. Sugu	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
Naine	36	86%
Mees	6	14%
Kokku	42	100%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

13. Vanus	Vastajate arv	Vastajate osatähtsus vastajate koguarvust
18-23	10	24%
24-29	13	31%
30-35	5	12%
36-40	5	12%
41-45	8	19%
46-50	1	2%
>50	0	0%
Kokku	42	100%

Allikas: Autori koostatud küsimustiku tulemuste alusel

Lisa 3. Ettevõtte pakutavate soodustuste loetelu

Sünnipäeva kingitused
5 aastat ABB/Hitachi Energy ettevõttes <i>Pidevat töötamist ettevõttes arvestades kogunenud aega enne ja pärast 01.11.2019</i>
10 aastat ABB/Hitachi Energy ettevõttes <i>Pidevat töötamist ettevõttes arvestades kogunenud aega enne ja pärast 01.11.2019</i>
15 aastat ABB/Hitachi Energy ettevõttes <i>Pidevat töötamist ettevõttes arvestades kogunenud aega enne ja pärast 01.11.2019</i>
20 aastat ABB/Hitachi Energy ettevõttes <i>Pidevat töötamist ettevõttes arvestades kogunenud aega enne ja pärast 01.11.2019</i>
25 aastat ABB/Hitachi Energy ettevõttes <i>Pidevat töötamist ettevõttes arvestades kogunenud aega enne ja pärast 01.11.2019</i>
30 aastat ABB/Hitachi Energy <i>Pidevat töötamist ettevõttes arvestades kogunenud aega enne ja pärast 01.11.2019</i>
Isiklik juubel 50, 60 ja rohkem <i>Esitab otsene/kõrgem juht kirjalikult AskHRi kaudu</i>
Soovitajapreemia
Kõrghariduse omandamise tunnustamine <i>Sobilik pärast 6 kuud töötamist. Ülikoolidiplomi esitamisel AskHRi kaudu.</i>
Keelekursused (kord aastas) <i>Tööks vajalik keel, leppida otsejuhiga kokku PDA ajal (inglise, rootsi, soome, vene) Tasutakse peale kursuse läbimise tunnistuse esitamist</i>
Vaktsineerimine gripi vastu
Reisikindlustus ja Hitachi Energy ülemaailmne reisirõrkekindlustus
Õnnetusjuhtumikindlustus
Haiguhüvitise maksmine <i>1-3 haiguspäeva hüvitamine 70% palgast</i>
Prillikompensatsioon (prillid või kontaktläätsed) <i>Taotlemisel ja ostutšeki esitamisel üks kord 3 aasta jooksul. Hüvitis kehtib pärast katseaja lõppu. Kui nägemine on 3 aasta jooksul töö tõttu halvenenud ning nägemise muutus on optometrismi poolt kontrollitud, lisahüvitis taotlusel</i>

<p>Sünnitoetus <i>Lapse sünnitunnistus ja vanema avaldus. Töötajad esitavad AskHRi kaudu, renditöötajad esitavad otse rendifirmale.</i></p>
<p>Koolitoetus <i>Lapsevanema taotlus esitada AskHRi kaudu</i></p>
<p>Matusetoetus <i>(1. järgu sugulane: ema, isa, tütar, poeg, mees, naine) Esitab otsene/kõrgem juht kirjalikult AskHRi kaudu</i></p>
<p>SportID/Stebby <i>Saab kasutada ainult sportid.ee veebilehe kaudu Kehtib ka praktikantide kohta</i></p>
<p>Võimalus võtta tasustatud vaba päev <i>Päevatasu arvestatakse lepingus kokkulepitud tunni-/kuutasu alusel; Töötaja avaldus otsese juhi nõusolekuga, mis tuleb esitada AskHRi kaudu</i> <i>Vastav hüvitis ei ole kohaldatav, kui see on hõlmatud kohalike õigusaktidega</i></p>
<p>Ettevõtte staažipuhkus <i>Pidevat töötamist ettevõttes arvestades kogunenud aega enne ja pärast 01.11.2019 Vastavalt Hitachi preemiate ja hüvede poliitikale</i></p>
<p>Talvepuhkus <i>Vastavalt Hitachi preemiate ja hüvede poliitikale</i></p>
<p>Toetus töötaja lähedasele <i>Esitab otsene/kõrgem juht kirjalikult AskHRi kaudu</i></p>
<p>Sõjaväe reservväeõppustel osalemine <i>Riigikaitseväge kirjalik kutse. Hitachi Energy töötajad esitavad AskHRi kaudu, renditöötajad otse rendiettevõttele.</i></p>
<p>Ettevõtte-, meeskonnaüritused ja tegevused</p>

Allikas: Hitachi Energy Estonia AS preemiate ja hüvede sisedokument 2022

Lisa 4. Hitachi Energy Estonia AS-i makstud lisatasude ja toetuste summad

Kulud	Summa	Valuuta	Kuupäev
20 aastat ettevõttes	2902	EUR	30.11.19
Prillikompensatsioon	195	EUR	31.01.20
Soovitajapreemia	350	EUR	31.03.20
Matusetoetus	188	EUR	31.05.20
Sünnitoetus tulumaksuvaba	260	EUR	31.05.20
Soovitajapreemia	350	EUR	31.05.20
Soovitajapreemia	350	EUR	31.05.20
Sünnitoetus tulumaksuvaba	260	EUR	31.07.20
Matusetoetus	188	EUR	31.08.20
Koolitoetus	45	EUR	31.08.20
Koolitoetus	45	EUR	31.08.20
Koolitoetus	45	EUR	31.08.20
Juubelipreemia	170	EUR	30.09.20
Koolitoetus	50	EUR	30.09.20
Koolitoetus	52	EUR	30.09.20
Sünnitoetus tulumaksuvaba	220	EUR	30.09.20
Soovitajapreemia	350	EUR	30.09.20
Juubelipreemia	170	EUR	31.10.20
Staažipreemia	750	EUR	25.11.20
Prillikompensatsioon	195	EUR	30.11.20
Prillikompensatsioon	178	EUR	30.11.20
Prillikompensatsioon	195	EUR	30.11.20
Prillikompensatsioon	150	EUR	30.11.20
Prillikompensatsioon	195	EUR	30.11.20
Prillikompensatsioon	195	EUR	30.11.20
Staažipreemia	750	EUR	30.11.20
Staažipreemia	2000	EUR	30.11.20
Sünnitoetus tulumaksuvaba	260	EUR	30.11.20
Koolitoetus	45	EUR	31.12.20
Prillikompensatsioon	164	EUR	31.12.20
Prillikompensatsioon	150	EUR	31.12.20
Prillikompensatsioon	195	EUR	31.12.20
Prillikompensatsioon	195	EUR	31.12.20
Sünnitoetus tulumaksuvaba	260	EUR	31.12.20
Prillikompensatsioon	195	EUR	30.01.21
Soovitajapreemia	350	EUR	31.01.21
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	400	EUR	28.02.21
Prillikompensatsioon	150	EUR	28.02.21
Juubelipreemia	170	EUR	31.03.21
Prillikompensatsioon	195	EUR	31.03.21
Sünnitoetus tulumaksuvaba	260	EUR	31.03.21
Soovitajapreemia	350	EUR	31.03.21
Soovitajapreemia	350	EUR	31.03.21
Juubelipreemia	170	EUR	30.04.21
Juubelipreemia	170	EUR	30.04.21

Kulud	Summa	Valuuta	Kuupäev
Juubelipreemia	170	EUR	30.04.21
Prillikompensatsioon	195	EUR	30.04.21
Staažipreemia	300	EUR	30.04.21
Staažipreemia	300	EUR	30.04.21
Prillikompensatsioon	125,4	EUR	31.05.21
Staažipreemia	300	EUR	31.05.21
Sünnitoetus tulumaksuvaba	260	EUR	31.05.21
Soovitajapreemia	350	EUR	31.05.21
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	400	EUR	30.06.21
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	400	EUR	30.06.21
Staažipreemia	300	EUR	30.06.21
Staažipreemia	1000	EUR	30.06.21
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	400	EUR	31.07.21
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	400	EUR	31.07.21
Koolitoetus	45	EUR	31.07.21
Koolitoetus	45	EUR	31.07.21
Prillikompensatsioon	195	EUR	31.07.21
Juubelipreemia	170	EUR	30.08.21
Koolitoetus	45	EUR	31.08.21
Koolitoetus	45	EUR	31.08.21
Koolitoetus	45	EUR	31.08.21
Koolitoetus	45	EUR	31.08.21
Koolitoetus	45	EUR	31.08.21
Koolitoetus	45	EUR	31.08.21
Koolitoetus	45	EUR	31.08.21
Koolitoetus	45	EUR	31.08.21
Koolitoetus	45	EUR	31.08.21
Koolitoetus	45	EUR	31.08.21
Koolitoetus	45	EUR	31.08.21
Koolitoetus	45	EUR	31.08.21
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	400	EUR	30.09.21
Staažipreemia	300	EUR	30.09.21
Staažipreemia	300	EUR	30.09.21
Staažipreemia	300	EUR	30.09.21
Staažipreemia	300	EUR	30.09.21
Staažipreemia	300	EUR	30.09.21
Prillikompensatsioon	195	EUR	31.10.21
Prillikompensatsioon	195	EUR	31.10.21
Staažipreemia	300	EUR	31.10.21
Staažipreemia	300	EUR	31.10.21
Staažipreemia	300	EUR	31.10.21
Juubelipreemia	170	EUR	30.11.21
Staažipreemia	300	EUR	30.11.21
Staažipreemia	300	EUR	30.11.21
Soovitajapreemia	350	EUR	30.11.21
Prillikompensatsioon	191,5	EUR	31.12.21
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	400	EUR	12.01.22
Prillikompensatsioon	195	EUR	31.01.22
Staažipreemia	300	EUR	31.01.22
Staažipreemia	300	EUR	31.01.22
Staažipreemia	300	EUR	31.01.22

Kulud	Summa	Valuuta	Kuupäev
Staažipreemia	1500	EUR	31.01.22
Sünnitoetus tulumaksuvaba	260	EUR	31.01.22
Sünnitoetus tulumaksuvaba	260	EUR	31.01.22
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	400	EUR	03.02.22
Matusetoetus	188	EUR	28.02.22
Kõrghariduse omandamise tunnustamine	400	EUR	28.02.22
Staažipreemia	300	EUR	28.02.22
Staažipreemia	300	EUR	28.02.22
Staažipreemia	300	EUR	28.02.22
Keelekursused	950	EUR	28.02.22
Prillikompensatsioon	195	EUR	31.03.22
Prillikompensatsioon	195	EUR	31.03.22
Staažipreemia	300	EUR	31.03.22
Soovitajapreemia	100	EUR	31.03.22
Soovitajapreemia	100	EUR	31.03.22
Soovitajapreemia	100	EUR	31.03.22

Allikas: Hitachi Energy Estonia AS soodustuste kulud ettevõttes 2019–2022

Lisa 5. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina ____Jekaterina Bavõkina____ (autori nimi)

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Töötajatele antavad hüved ja nende kasutamine ning maksustamine Hitachi Energy Estonia AS näitel“,

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on _____Kaidi Kallaste _____,
(juhendaja nimi)

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

____12.05.2022____(kuupäev)

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. jq 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.