

Neapliekamie papildu labumi darbiniekiem Baltijā 2/31/23



PwC nodokļu nodaļas direktore un personāla un organizāciju pārveides pakalpojumu vadītāja Baltijā

Irēna Arbidāne



PwC nodokļu nodaļas konsultants
Aleksandrs Afanasjevs

Šābrīža ekonomiskie izaicinājumi – augstā inflācija, resursu trūkums, nepieciešamība uzlabot rentabilitāti – nostāda pasaules uzņēmumus dilemmas priekšā: vai nu motivēsim darbiniekus turpināt darbu uzņēmumā ar algas pielikumu un tad teiksim ardievas peļņai, vai arī atcelsim savus darba samaksas un papildu labumu palielināšanas plānus un tad zaudēsim kvalificētus darbiniekus. Šīs dilemmas dēļ daudzi uzņēmumi sāk apsvērt efektīvākus darba devēja finansiālā atbalsta veidus ar zemu nodokļu nastu vai vispār bez nodokļiem, piemēram, neapliekamus papildu labumus. Šajā rakstā – par neapliekamiem labumiem un citiem noderīgiem rīkiem, ko darba devēji var izmantot savu darbinieku atbalstīšanai Baltijas valstīs.

Kāpēc nepieciešams darba devēja finansiālais atbalsts?

Turpinoties lielajai darbinieku migrācijai, starptautiskais darbaspēka tirgus kļūst arvien nestabilāks gan pandēmijas, gan augstās inflācijas dēļ. Darbinieku finansiālās labklājības atbalstīšana ir būtiska, lai palīdzētu nosegt dzīves dārdzības pieaugumu, kas darbiniekiem rada lielu stresu. Šāda atbalsta trūkums darbiniekiem rada spriedzi, un pētījumu statistika nesniedz mierinājumu – darbinieki turpina pieprasīt algas palielinājumu. Turklāt PwC publicētajā pētījumā *Global Workforce Hopes and Fears* secināts, ka 71% darbinieku apsver iespēju pāriet uz citu uzņēmumu, kur viņi pelnīs vairāk. Šādā situācijā darba devējiem jāizmanto visas iespējas, lai apmierinātu darbiniekus, vienlaikus saglabājot peļņu. Neapliekami labumi ir zelta vidusceļš, jo tie spēj motivēt darbiniekus turpināt darbu uzņēmumā bez papildu nodokļu saistībām. Tātad ar vienādu darba devēja budžetu darbinieks saņem lielāku neto labumu.

Latvijas neapliekamo papildu labumu pārskats

Likums “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” (IIN) paredz vairākus neapliekamus labumus, ko darba devēji var piedāvāt darbiniekiem. Ar IIN neapliekamus labumus neapliek arī ar valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām (VSAOI). Populārākie labumi ir šādi:

- darba devēja iemaksas darbinieka pensiju fondā un dzīvības apdrošināšanas ar uzkrājumu prēmijas, nepārsniedzot 10% no darbinieka apliekamā ienākuma. Apdrošināšanas līgumam jābūt noslēgtam vismaz uz desmit gadiem;
- darba devēja veiktās veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanas iemaksas līdz 10% no darbinieka apliekamā ienākuma, nepārsniedzot 426,86 eiro gadā;
- neapliekamas stipendijas praktikantiem konkrētos apstākļos, kā arī ēdināšanas un medicīnas (labbūtības) izdevumi līdz 480 eiro gadā. Darba devējam jāizpilda noteikti kritēriji, piemēram, jānodarbina nepieciešamais darbinieku skaits un jāparaksta darba koplīgums;
- apbalvojumi, piemēram, atzinība, pateicība, diploms, medaļa, kauss. Tomēr darba devēja pasniegtās materiālās dāvanas ir neapliekamas tikai tad, ja to vērtība nepārsniedz 15 eiro;
- kolektīva saliedēšanas pasākumi. Tos neapliek ar uzņēmumu ienākuma nodokli, ja to

izmaksas pārskata gadā nepārsniedz 5% no iepriekšējā pārskata gadā darbiniekiem aprēķinātās kopējās darba samaksas, par ko veiktas VSAOI.

Autoratlīdzība

Līdztekus neapliekamiem papildu labumiem ir iespējams nodrošināt vairākus labumus ar mazāku nodokļu nastu, piemēram, uzņēmuma automašīna, par kuru ik mēnesi tiek maksāts īpašs nodoklis, vai automašīnas noma no darbinieka, maksājot 10% IIN par nomas maksu. Saskaņā ar IIN likumu darbiniekus var atalgot arī par darbībām, uz kurām attiecas autoratlīdzības regulējums. Tas ir iespējams, ja darbinieks iesaistās intelektuālā darbā, ar IIN un VSAOI ietverošu pazemināto likmi 25% apmērā (līdz 25 000 eiro autoratlīdzībai gadā) vai 40% apmērā (virs 25 000 eiro). Šobrīd plānots, ka ar 2024. gadu visiem autoratlīdzības saņēmējiem būs jāreģistrē saimnieciskā darbība, taču pastāv iespēja, ka joprojām būs spēkā šābrīža regulējums. Tādā gadījumā nodokļu maksātāji izvēlēsies maksāt nodokļus vispārīgā kārtībā (IIN plus VSAOI). Izvēloties mikrouzņēmumu nodokļa režīmu, nodokļu nasta būs tāda pati kā šobrīd.

Igaunijas neapliekamo papildu labumu pārskats

Igaunijas ienākuma nodokļa likumā ir paredzēti vairāki papildu labumi, ko darbinieks var saņemt no darba devēja bez nodokļiem, izpildot noteiktus kritērijus. Šādā veidā sniegtos papildu labumus neapliek ar nodokli darbinieka līmenī. Populārākie labumi ir šādi:

- darbinieku veselības uzlabošanas izdevumi 100 eiro apmērā par darbinieku ceturksnī, ja darba devējs tos piedāvā visiem darbiniekiem. Šādi izdevumi var ietvert dalības maksu publiskos sporta pasākumos, sportošanas iestāžu regulāru izmantošanu, apdrošināšanas prēmijas saskaņā ar slimības apdrošināšanas līgumu u.c.
- personāla opciju līgumi, ja tiek izpildīti visi kritēriji atbrīvojumam no nodokļa;
- kompensācija par privātā auto lietošanu uzņēmuma vajadzībām. Tarifs ir 0,3 eiro par kilometru, nepārsniedzot 335 eiro mēnesī, taču darbiniekam jāaizpilda maršruta lapas;
- kompensācija par sabiedriskā transporta biļešu cenu, pārvadājot darbiniekus starp dzīvesvietu un darbavietu. Arī citu transporta izdevumu kompensāciju neapliek ar nodokļiem kā papildu labumu, ja nav iespējas izmantot sabiedrisko transportu ar adekvātu laika un naudas patēriņu;
- darba devēja saimnieciskās darbības izdevumi darbinieka izmitināšanai, izpildot šādus kritērijus:

1) darbinieka dzīvesvieta atrodas vismaz 50 kilometru attālumā no darbavietas, darbinieka īpašumā nav dzīvojamo telpu tuvāk darbavietai, šie kritēriji izpildās visā izmitināšanas periodā;

2) izdevumi par izmitināto darbinieku nepārsniedz 200 eiro kalendāra mēnesī, ja naktsmītne atrodas Tallinā vai Tartu, un 100 eiro citos gadījumos.

Lietuvas neapliekamo papildu labumu pārskats

Lietuvas IIN regulējumā ir iekļauti vairāki papildu labumi, ko darba devējs var sniegt darbiniekiem, nepiemērojot nodokli. Populārākie labumi ir šādi:

- apdrošināšanas maksājumi (tostarp privātās veselības apdrošināšanas un dzīvības apdrošināšanas prēmijas un iemaksas darbinieka pensiju fondā) var būt neapliekami, ja

papildu labuma kopvērtība nepārsniedz 25% no darbinieka algotā darba ienākuma kalendāra gadā. Veselības apdrošināšanas gadījumā ir svarīgi, lai līdzekļi tiktu izlietoti medicīnas pakalpojumu saņemšanai licencētās klīnikās vai zāļu iegādei aptiekā;

- dāvanas un balvas ir neapliekamas līdz 200 eiro gadā. Piemēram, darba devējs var katram darbiniekam pasniegt 200 eiro vērtas Ziemassvētku dāvanas;
- darba devēja veiktās iemaksas tieši izglītības iestādei par darbinieka augstāko izglītību var būt neapliekamas. Turklāt neapliek ar darba pienākumiem tieši saistītus kvalifikācijas celšanas kursus un apmācības/seminārus;
- darba devējs var apmaksāt sabiedriskā transporta biļetes par darbinieka braucieniem uz darbavietu, nepiemērojot nodokli. Jāņem vērā, ka šis regulējums attiecas tikai uz sabiedrisko transportu un neattiecas uz taksometriem, privātiem šoferiem un privātām automašīnām.

Nobeigums

Katra Baltijas valsts iezīmējas ar savu neapliekamo labumu klāstu, kam vienlaikus raksturīgi dažādi izmantošanas ierobežojumi, tostarp limiti un citi specifiski nosacījumi. Jāatzīmē, ka šobrīd darba ņēmēju vidū pieaug labumu daudzveidības popularitāte, kas prasa no darba devēja piedāvātā labumu groza elastību un individuālu pielāgošanos katram darbiniekam. Darba devējiem jāizskata visas iespējas maksimāli izmantot darbinieku neapliekamos labumus, īpašu uzmanību pievēršot tiesību aktos noteiktajiem kritērijiem. Lai izvairītos no nodokļu riskiem labumu piešķiršanā, iesakām vērsties pie nodokļu jomas speciālistiem, kuri palīdzēs jums izveidot normatīvajiem aktiem un mūsdienu prasībām atbilstošu labumu grozu.

Vairāk par elastīgo atalgojuma sistēmu un tās priekšrocībām lasiet mūsu [maija rakstā](#).