

SPETSIALIST

Juuni 2015

Töölähetus vs.
lähetatud töötaja

Kindlustajariigi määramine

Lähetusaruande ja lähetusse
saatmise otsuse NÄIDISED

LÄHETUS

Sõiduauto kulude
arvestamine

Juhatusel liikme
ametilähetus

Teejuht 2016. aastaks

28. oktoober 2015 Eesti
RAAMATUPIDAJATE
KONVERENTS

*"Asjalikult tõine,
samas meeldivalt
humoorikas päev."*

Marika, 23.10.2014

REGISTREERU SUVEHINNAGA
kuni 6. septembrini 2015!



www.rmp.ee/koolitus/rmp

Lähetus on lähetus on lähetus

Seekordse ajakirjanumbri keskmes on lähetus - piirmäärad, maksustamine, aruandlus.

Lähetusest kõneldes võib rääkida nii töölähetusest Eesti õiguse mõttes kui ka lähetatud töötajast Euroopa Liidu õiguse tähenduses. Millal üks ja millal teine ning kas nad üksteisest üldse erinevad, kirjutab **Maris Tekkel** advokaadibüroost RAAVE. **Merle Trufanova** Sotsiaalkindlustusametist kirjeldab, kes, kuidas ja millal peab lähetatavale töötajale taotlema tõendi A1.

Enne töötaja lähetusse saatmist tuleb koostada lähetuskorraldus, naastes aga esitada lähetuse aruanne. Missugust infot üks või teine sisaldama peab, sellest annab ülevaate **Urve Aljas** IMG Numeri OÜst. **Maie Salk** advokaadibüroost Hedman Partners avab lähetatud töötaja töötasu maksustamisega seonduvat.

Lähetuses tööandja või isikliku sõiduauto kasutust ja hüvitatavaid kulusid lahkab **Aule Kindsigo** Kindsigo Konsultatsioonid OÜst. **Ave Rego** ja **Ree Teinberg** BDO Eesti ASst toovad lugejateni kõik, mis puudutab lähetuses viibivate töötajate majutamist ja sellega seonduvaid raamatupidamiskandeid. Toitlustus-, sõidu- ja majutuskuludele lisaks võib lähetuses ette tulla ettenägematuid kulusid. Selliste ootamatute kulude maksustamise teemal arutleb **Gaily Kuusik** Grant Thornton Rimess OÜst.

Välisriigi kodanikust Eesti äriühingu juhatuse liikme lähetusega seotud hüvitatavatest kulu-dest, makstavatest tasudest ning maksustamisest kirjutavad **Annika Soom** ja **Marko Saag** advokaadibüroost ATTELA. Lisaks jagavad nad infot lähiriikides kehtivatest välislähetuse päevaraha piirmääradest.

Maia Kurim
peatöötaja



Sisukord

Toimetuse veerg	3
Töölähetus vs. lähetatud töötaja – milles seisneb erinevus?	4 - 7
Lähetusse saatmise otsus ja lähetusaruanne	8 - 13
Lähetuskorraldus (näidis)	10
Lähetuskulude aruanne (näidis)	13
Kindlustajariigi määramine ja sotsiaalkindlustus lähetuse ning mitmes riigis töötamise puhul (A1 tõend)	14 - 18
Lähetatud töötaja töötasu maksustamine	19 - 21
Sõiduauto kulude arvestamine lähetuses	22 - 25
Lähetuses viibivate töötajate majutamisest ja sellega seotud kulude kajastamisest raamatupidamises	26 - 29
Välislähetuse päevaraha maksuvaba määr võib tõusta 50 euroni	30 - 33
Ristsõna	34
Juhatuse liikme ametilähetus – kas ka välisriigi juhatuse liikmele?	35 - 38

Formaat: A5 / PDF

Ilumumisaeg: Juuni 2015

Ajakiri SPETSIALIST saadetakse 32 993-le RMP.ee Nädalakirja tellijale.

RMP Eesti OÜ
Tel: 6 848 110
E-post: toimetus@rmp.ee

Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal RMP.ee

Töölähetus vs. lähetatud töötaja – milles seisneb erinevus?



Maris Tekkel
Advokaadibüroo RAAVE advokaat

Advokaaditöös puutun ma aeg-ajalt ikka kokku vaidlustega, mis on seotud töötajate lähetamisega. Reeglina on tegemist kaasustega, kus töötaja on ajutiselt saadetud tööle mõnda teise Euroopa Liidu liikmesriiki ning nii tööandjatel kui ka töötajatel tekib siis põhjendatud küsimus, kas kohaldada tuleks siseriiklikku õigust või asjakohast Euroopa Liidu direktiivi ehk siis, kas tegemist on töölähetusega või lähetatud töötajaga.

Milles seisneb nende kahe mõiste erinevus ning miks on oluline neil vahet teha?

Töölähetuse mõiste Eesti õiguses

Töölepingu seaduse (TLS) järgi viibib töötaja lähetuses juhul, kui tööandja saadab ta tööülesandeid täitma kokku lepitud töötamise kohast erinevasse kohta (TLS § 21 lg 1).

Seega selgitamaks välja, kas tegemist on töölähetusega TLS § 21 mõistes, on vajalik määratleda töö tegemise koht. TLS eeldab, et töö tegemise koht on töölepingus lepitud kokku kohaliku omavalitsuse

Töölähetus on see, kui tööandja lähetab töötaja tööülesannete täitmiseks välja poole töölepingus kokku lepitud töö tegemise kohta.

üksuse täpsusega (näiteks linn või vald). Eeldusest laiemas töö tegemise kohas kokku leppimine (näiteks Eesti Vabariik,

Euroopa) peab olema põhjendatud. Nii näiteks on töö tegemise koha laiem määratlus põhjendatud eelkõige liikuva iseloomuga töö korral (näiteks kaugsõiduautojuht, müügiesindaja), kus tööülesandeid täidetaksegi töö iseloomust tulenevalt pidevalt erinevates piirkondades. Iga kord, kui töandja saabab töötaja täitma tööülesandeid väljapoole töölepingu kokku lepitud töötamise kohta (olgu see siis riigisisiselt või välisriiki), on seaduse järgi tegemist töölähetusega ning järgima peab kõiki sellega kaasnevaid kohustusi ning täitma seadusest tulenevaid piiranguid.

Töö tegemise koha laiem määratlus on põhjendatud liikuva iseloomuga töö korral.

Nii näiteks on töötajal, kelle töötamise kohaks on määratud Tartu ning kes lähetatakse Leetu eesmärgiga pidada seal läbirääkimisi ettevõttele uute koostööpartnerite leidmiseks, õigus nõuda töandjalt töölähetusega kaasnevate sõidu- ja majutuskulude ning tööülesande täitmise kaasnemate muude mõistlike kulude (näiteks sõidupiletite ostmisega kaasnevad, reisikindlustuse, viisa vormistamise, pagasiveo, valuutakursside vahet tulenevad või muud sarnased kulud) hüvitamist. Kuna tegemist on lähetusega välisriiki, on töötajal õigus nõuda ka lähetuses oldud aja eest päevaraha maksmist. Kusjuures nii töölähetusega kaasneva kulu hüvitist kui ka lähetuse päevaraha ei kuulu maksumisele tulumaksuga.¹

Kui aga näiteks Eesti transpordiettevõtte on sõlminud oma kaugsõiduautojuhist töötajaga töölepingu, millega on kokku lepitud, et töötaja töö tegemise koht on Saksamaa, siis Eestist Saksamaale sõites see töötaja TLS § 21 mõistes välis-lähetusse ei suundu ning Eesti töandjal ei ole õigust maksta töötajale maksuvabalt välislähetuse päevaraha ega hüvitada maksuvabalt sõidu- ja majutuskulusid.

Töölähetus ja lähetatud töötaja direktiivi mõistes

Lähetatud töötaja mõistet reguleerib Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EÜ (edaspidi direktiiv) ning direktiivi art 2 punkti 1 järgi on lähetatud töötaja isik, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muus riigis kui see, kus ta tavaliselt töötab.

Direktiivi art 1 punkti 3 järgi kohaldatakse direktiivi kolmel juhul:

- a) ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumile oma nimel ja juhtimisel lepingu alusel, mis on sõlmitud lähetava ettevõtja ja sihtriigis tegutseva teenusesaaja vahel** (näiteks: Eesti IT-ettevõtte lähetab oma IT-spetsialisti, kelle töölepingujärgne töötamise koht on Tallinn, teatud projekti teostamise ajaks töandja kliendi asukohta Stockholmis);
- b) ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumil asuvasse kontsernile kuuluvasse asutusse või ettevõttesse** (näiteks: Taani finantskontserni emaettevõttest saadetakse

töötaja kolmeks kuuks täitma tööülesandeid Eestis tegutsevasse tütar-ettevõttesse);

c) ajutist tööjõudu vahendav ettevõtja või töötajate vahendamisega tegelev ettevõtja vahendab töötaja liikmesriigi territooriumil asuvale või tegutsevale ettevõtjale (s.o sisuliselt renditöö).

Sarnaselt töölepingu seadusega on ka direktiivi järgi oluline, et teises riigis töötamine oleks ajutise iseloomuga (kustjuures direktiiv ei näe ette töötamise minimaalset ega maksimaalset kestust) ning et lähetava ettevõtte (tööandja) ning töötaja vahel sõlmitud töösuhe säiliks kogu lähetuse aja.

Erinevalt töölähetuses olevast töötajast peab aga lähetatud töötajal olema alati sihtriigis konkreetne vastuvõtja kas siis teenusesaaja, lähetava ettevõtte kontserni kuuluv tütar- või emaeetvõtte või renditöö puhul kasutajaettevõtte, kes korraldab sihtriigis töötaja tööd ja töökeskkonda.

Lähetatud töötaja on isik, kes teeb piiratud aja jooksul tööd muus riigis kui see, kus ta tavaliselt töötab.

Võrdlusena ülaltoodud näitega, kus Eesti ettevõtte töötaja lähetati Leetu võimalike

Advokaadibüroo RAAVE

nõustab, esindab ja koolitab
kõigis õigusvaldkondades



Tallinna esindus
Valukoja 7, 11415 Tallinn
Telefon +372 505 5503

Rakvere esindus
Turu plats 5, 44310 Rakvere
Telefon + 372 5681 8131



raave@raave.ee • www.raave.ee

uute koostööpartneritega läbirääkimisi pidama, ei olnud tal Leedus konkreetset vastuvõtjat, kes asuks Leedus tema tööd ning töökeskkonda korraldama, ja seega kohaldub tema suhtes vaid Eesti õigus, mitte direktiiv.

Miks on oluline teha vahet, kas tegemist on lähetatud töötajaga või töölähetusega?

Olulisim põhjus, miks tuleb teha vahet töölähetuses viibival töötajal ning lähetatud töötajal, on see, et kui töölähetuses viibiva töötaja suhtes kohaldub vaid Eesti õigus ning poolte vahel sõlmitud tööleping, siis lähetatud töötajale direktiivi mõistes kohalduvad ka sihtriigi nõuded ja õigused.

Nii töölähetuse kui ka lähetatud töötaja korral peab teises riigis töötamine olema ajutise iseloomuga.

Nimelt kohustab direktiivi art 3 punkt 1 lähetatud töötajale tagama teatud töötingimused (sh sihtriigi töötasu alammäär), mida kohaldatakse ka lähetusriigi töötajatele.

Kõige tüüpilisemad kaasused, mis ka meie kohtupraktikast on läbi käinud, on seotud Soomes töötavate Eesti ehitajatega. Direktiivi järgi on Eestist Soome

lähetatud ehitustöölisel õigus nõuda töötasu, mis vastab Soome ehitussektori kollektiivlepingus ettenähtud töötasu alammääradele, sest see on kõrgem, kui Eestis kehtestatud töötasu miinimummäär. Samuti on Eesti ehitustöölisel sellisel juhul õigus nõuda ületundide tasustamist vastavalt Soomes kehtivatele tingimustele.

Direktiivi järgi ei tule aga lähetatud töötajale kohaldada vaid lähetusriigis kehtivaid miinimumnõudeid töötasule. Lisaks töötasule tuleb lähetatud töötajale kohaldada ka lähetusriigi nõudeid töö- ja puhkeajale, tasulise põhipuhkuse kestusele, võrdsele kohtlemisele jne. Kui lähetatud töötaja koduriigis kehtivad töötingimused on soodsamad, kohaldatakse koduriigi tingimusi.

1 Töölähetuse kulude hüvitamisega seonduvat reguleerivad TLS § 40, võlaõigusseaduse (VÕS) § 628 lõiked 2-4 ning Vabariigi Valitsuse 25.06.2009. a määrus nr 110 "Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord".

Lähetusse saatmise otsus ja lähetusaruanne *(sisaldab näidiseid)*



Urve Aljas
IMG Numeri OÜ siseaudiitor

kontrollorgani liikme puhul loetakse töökohaks koht, kus juhtimis- või kontrollorgani liige oma ametiülesandeid harilikult täidab. Kui töö tegemise koht on välisriigis, siis tuleb lähtuda selle riigi lähetuskulude ja päevaraha piirmääradest. Juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikme töödandjana käsitletakse juriidilist isikut, kelle juhtimis- või kontrollorgani liige lähetatu on.

Kui töö tegemise koht on välisriigis, tuleb lähtuda selle riigi lähetuskulude ja päevaraha piirmääradest.

Töölähetus

Töölähetus tähendab tööülesannete täitmist väljaspool töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta. Töölepingu seaduse järgi peab töötaja täitma tööülesandeid töödandja tegevuskohas, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud, kui töö tegemise koht ei ole kokku lepitud. Seaduses eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega. Juriidilise isiku juhtimis- või

Töölepingu seaduse § 21 annab töödandjale õiguse saata töötaja töölähetusse tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta, kuid siiski mitte kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks. Tööandja võib saata töötajat lähetusse ka kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kuid seda ainult vastastikuse kokkuleppe alusel. Töölepingu seaduses on nõusolekut kehtestavad sätted ka juhtudeks, kui lähetusse saadetakse alaealine töötaja,

rased või töötaja, kes kasvatab alla kolmeaastaselt või puudega last (seda sõltumata lähetuse kestusest).

Lisaks peab tööandja juhul, kui töötaja töötab kauem kui ühe kuu riigis, mille õigust ei kohaldata tema töölepingule, teatama töötajale enne tema arasõitu välisriigis töötamise aja, töötasu maksimise vääringu ning välisriigis viibimise seotud hüved ja riigist tagasipöördumise tingimused. Seega, kui tegu on üle 30 päeva kestva välislähetusega, siis on soovitatav sarnase lähetuse tingimuste kohta sõlmida eraldi töölepingu lisa. Kahjuks puuduvad Eesti töölepingu ja tulumaksuseaduses sätteid, mis piiritleksid täpsemalt sarnast töötaja pikaajalist lähetamist teise riiki.

Töölähetuse vormistamise vajalikkus

Paljud asutused ja ettevõtted saavad oma ametnikke ja töötajaid lähetusse, kuid tihti ei pöörata piisavat tähelepanu asjaolule, et lähetusse minek tuleb nõuetekohaselt vormistada.

Raamatupidamise korraldamisel on oluline, et töölähetuse kulude katmiseks oleks vormistatud lähetusse saatmine ning pärast selle lõppu koostatud lähetuse aruanne. Kuidas neid dokumente vormistada ja mida sinna kirja panna? Selleks tuleb lähtuda töölepingu seadusest ning Vabariigi Valitsuse 25.06.2009 määrusest nr 110 (“Töölähetuse kulude hüvitiste maksimise kord ning välislähetuse päevarahala alammäär, maksimise tingimused ja kord”).

Sageli ei pea ettevõtte vajalikuks Eesti siselähetusi vormistada (töö tegemise koht on määratletud omavalitsusüksuse täpsusega). Lähetuskorralduse vormistusega, kus on kirjas lähetuse aeg, eesmärk ja sihtkoht, puudub lähetuskulude hüvitamiseks otsene alus. Muidu saaks raamatupidamisse esitada hüvitamiseks transpordi- ja majutusarveid, mis pole

Lähetuskorraldusega, kus on kirjas lähetuse aeg, eesmärk ja sihtkoht, puudub lähetuskulude hüvitamiseks otsene alus.

lähetusega seotud. Samuti saaks pahatahtlik tööandja keelduda töötajale lähetuskulude hüvitamisest, kuna neil pole alust. Kui lähetus jäetakse vormistamata, ei ole kindel, kas töötaja teab, et ta peab töötama tavapärasest erinevas töökohas. Sellisel juhul puudub ka juriidiliselt korrektnel dokument, mis suunab töötajat mujale tööd tegema. Lisaks pole töötaja kindel, kas tööandja katab töölähetuse kulud. Lähetuskorralduse puudumisel esineb ka oht, et kulud konteeritakse valesti, näiteks koolituslähetuse kulud ei konteerita koolituslähetusena jne. See omakorda mõjutab eelarve täitmist ja planeerimist, eelarveanalüüsi ning selle põhjal tehtavaid juhtimisotsuseid.

Kuidas vormistada

Töölähetuse määrus näeb ette, et töölähe-

Ettevõtte nimi: _____
 Registrikood: _____
 Address: _____

*NÄIDIS RMP.ee
 e-poe tootevalikust*

LÄHETUSKORRALDUS nr ____ kuupäev _____

Töötaja ees- ja perekonnanimi _____

Töötaja ametikoht _____

Töölähetuse sihtkoht _____

Töölähetuse algus- ja lõpukuupäev _____ kuni _____

välislähetuse korral ka väljasõidu ja saabumise kellaaeg _____

Töölähetuse eesmärk _____

Sõiduvahend _____

Toitlustamine lähetuskohas jah/ei

Töölähetuse kulude hüvitamine:

sõidukulud _____

majutuskulud _____

muud kulud _____

välislähetuse päevaraha _____

Ettemaks kulude katteks _____

Tööandja esindaja _____ allkiri _____

Olen korraldusega tutvunud ja nõus töölähetuse tingimustega:

Töötaja nimi _____ allkiri _____

tuse kulude hüvitamiseks ja päevaraha maksmiseks teeb tööandja kirjalikult väljendatud otsustuse. Kõnealuse määruse eelnõu juurde koostatud Rahandusministeeriumi seletuskirjast selgub, et määru esitatud sõnastusega ei määrata sellise alusdokumendi vormi. Kulude hüvitamise otsustus saab väljenduda näiteks tööandja korralduses, käskkirjas või muus sarnases dokumendis. Samuti ka töötaja koostatud taotluses (esildises), millele tööandja teeb märke kulude hüvitamise otsustuse väljendamiseks. Töölähetusse saatmisel tuleb otsuses näidata vähemalt:

- töölähetus sihtkoht,
- töölähetus kestus,
- töölähetus ülesanne,
- hüvitatavate lähetuskulude summa,
- välislähetus päevaraha määr.

Selge dokumenteeritud lähetusaruanne annab nii töötajale kui tööandjale kindlustunde plaanitud lähetuste kohta.

Lähetusotsuses on soovitatav esitada lisainfot juhul, kui töötaja läheb lähetusse sõiduautoga. Kas isikliku sõiduauto lähetus kasutamise kulud hüvitatakse töölähetus määruse alusel, st hüvitatakse sõiduauto lähetus kasutamisega otseselt seotud kulud (eelkõige kütusekulu), välja arvatud remondi- ja hoolduskulud või tulumaksuseaduse § 13 lg 3 punkti 2 kehtestatud määruse alusel? Lisainfo peaks olema ka juhul, kui välislähetus

päevaraha maksab kolmas isik ning kui töötajat lähetaab mitu tööandjat. Töölähetus määruses ei ole määratletud aega, kui palju enne lähetus algust tuleks sellest otsustusest töötajat teavitada ning kes peaks lähetusotsuse tegema. Muidugi, kui ettevõtja lähetaab iseennast kuhugi, siis endale eelnevat otsust vaja ei ole. Küll tuleks sel juhul lähetuskulude aruandele lisada sõidu põhjendus ja vajadusel pikem selgitus.

Lähetusest naastes tuleb töötajal koostada **lähetusku aruanne** (näidis lisatud, vt lk 19).

Lähetuskulu aruandes tuleb ära näidata:

- kes, kus, millal ja miks lähetus käis;
- päevaraha arvestus;
- tehtud lähetuskulud, mis tuleb välja maksta.

Piisavalt selge dokumenteeritud lähetusaruanne annab nii töötajale kui tööandjale kindlustunde plaanitud lähetus kohta – vajalikud tööülesanded saavad ellu viidud ning kulude kandmisel on töötajal kindlustunne.

Lähetuskulude katmine

Töölepingu seaduse alusel on töötajal õigus nõuda tööandjalt töölähetusga kaasnevate sõidu- ja majutuskulude ning tööülesande täitmisega kaasnevate muude mõistlike kulude hüvitamist ning välislähetus oldud aja eest päevaraha maksmist. Lähetus on sisuliselt võrreldav tööülesande täitmisega, millega kaasne-

OLULISED NUMBRID SEOSSES LÄHETUSEGA:

- välislähetuse päevaraha **alammäär 22,37 EUR**
- välislähetuse päevaraha maksuvaba **ülemäär 32 EUR**
- kuni 70% vähendatud välislähetuse päevaraha tasuta toitulustamise korral - **alammäär 6,71 EUR**
- välislähetuse päevaraha maksmise tingimusteks on veel:
 - 1 lähetuskoht peab asuma vähemalt **50 km töökoha asula piirist**
 - 2 lähetusse minemise päeval peab välisriiki suunduv sõiduk **väljuma hiljemalt kell 21.00** ja saabumise päeval **saabuma pärast kella 3.00**
- isikliku sõiduauto hüvitis kuni **0,30 EUR/km kohta**, ühe auto ja ühe töötaja kohta on **maksuvaba 335 EUR** kõigi selle kalendrikuu sõitude eest (alates 01.09.2014)

vate kulude hüvitamine on tööandjale kohustuslik. Töölepingu seaduse § 40 sätestab, et töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate võimalike tekkivate kulude hüvitamist mõistliku aja jooksul enne töölähetuse algust ning kui tööandja ei ole mõistliku aja jooksul ettemakset teinud, on töötajal õigus lähetusest keelduda. Tööandja peab töötaja esitatud ettemaksunõude täitma aegsasti, et töötajal oleks võimalik ettemaksu kasutada reisiga seotud kulude katteks. Samuti on paljudele töötajatele oluline välislähetuse päevaraha saamine avansiliselt.

Kõikide kulude katmisel on vajalik alusdokument (näiteks ostuarve, tšekk jne). Jälgima peab ka, et tehtud kulud oleksid ettevõtlusega seotud ja sellest tulenevalt mõistliku suurusega. Lisaks eeltoodule makstakse päevaraha iga välislähetuses viibitud päeva eest.

Töölähetusse saatmise ja lähetuskulude hüvitamise kord oleks mõistlik sätestada asutusesiseselt, näiteks raamatupidamise sise-eeskirjas. Lähetusse saatmise korras võiks olla täpsemini sätestatud, kes koostab ettevõttes lähetusotsuse ja millisel vormil otsus tehakse, millal tehakse otsus töötajale teatavaks, millal ja kellele esitab töötaja aruande, kes selle kinnitab, millal hüvitab tööandja lähetuskulud, milline variant valitakse isikliku sõiduauto lähetuses kasutamise kulude hüvitamiseks, kuidas korraldatakse välislähetuse päevaraha maksmine kolmanda isiku kaudu ning töötaja lähetamine mitme tööandja kaudu jne.

Ettevõtte nimi: _____
 Registrikood: _____
 Adress: _____

NÄIDIS

LÄHETUSKULUDE ARUANNE nr _____

Töötaja nimi _____

Aruande koostamise kuupäev _____

Töölähetuse sihtkoht _____

Töölähetuse kestus _____ kuni _____ päev

Töölähetuse ülesanne
(eesmärk) _____

Päevarahad _____ EUR

Töölähetusega seotud kulud

Jrk nr	Töölähetusega seotud kulud	Kuupäev	Dok nr	Summa valuutas	Summa EUR	Tasumisviis
Majutuskulud						
1						
2						
Majutuskulud kokku						
Sõidukulud						
1						
2						
Sõidukulud kokku						
Muud kulud						
1						
2						
Muud kulud kokku						

Lähetuskulud kokku _____ EUR

Kuulub tasumisele _____ EUR

Aruandva isiku nimi _____ allkiri _____

Aruannete kinnitava isiku nimi _____ allkiri _____

Kindlustajariigi määramine ja sotsiaalkindlustus lähetuse ning mitmes riigis töötamise puhul (A1 tõend)



Merle Trufanova
Sotsiaalkindlustusameti välisühivõtiste üksuse peaspetsialist

Kindlustajariigi määramise eesmärk on tagada olukord, et isikule oleksid samaaegselt kohaldatavad ainult ühe liikmesriigi sotsiaalkindlustusõigusaktid ning vältida olukorda, kus isik on sotsiaalselt kindlustatud mitmes riigis samaaegselt või vastupidi - pole kindlustatud mitte üheski.

Tavaliselt kohaldatakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes selle

liikmesriigi õigusakte, kus nad tegutsevad ehk töökohariigi sotsiaalkindlustust. Teatud konkreetsetes situatsioonides on aga lubatud teha eelnimetatud reeglist erand. Sellised olukorrad on näiteks töötajate ajutine lähetamine ja mitmes riigis samaaegselt töötamine.

Tõendi A1 väljastab riik, mille sotsiaalkindlustuse õigusakte isiku suhtes kohaldatakse.

Otsuse selle kohta, millise riigi seadusi isikute suhtes kohaldatakse, teevad sotsiaalkindlustusasutused, lähtudes kehtivatest õigusaktidest ja isikute reaalselt olukorrast. Isikud ei saa ise valida, millise riigi sotsiaalkindlustussüsteemi alla nad soovivad kuuluda. Riik, mille sotsiaalkindlustuse õigusakte otsustati kohaldada, väljastab ka tõendi A1.

Tõendiga A1 tõendab lähetuses viibiv või mitmes riigis töötav isik vastuvõtva riigi ametkonnale, et tema suhtes ei kohaldata

ühegi teise tema tööga seotud riigi sotsiaalkindlustuse õigusakte. Teisisõnu, tal ei ole kohustust maksta sotsiaalkindlustusmaksleid teistesse riikidesse. Kõik tööandjad täidavad oma töötajate suhtes kohaldatavate sotsiaalkindlustusõigusaktidega kehtestatud kohustusi, eelkõige tasuda sotsiaalkindlustusmaksleid riigis, kus töötaja on kindlustatud ja kus talle on tagatud kõik sotsiaalõigused ning -hüved.

*Mitmes riigis
töötamise puhul
on määrav, kus on
isiku alaline
elukohta ja kui
suurel määral ta
oma elukohariigis
töötab.*

Eestis on pädev asutus kindlustajariigi määramise küsimustes Sotsiaalkindlustusamet.

Kes ja millal peab A1 tõendit (varasem vorm E101) taotlema?

Olukorras, kus isik töötab või tegutseb FIE-na Euroopa piires (EL 28 + Island, Liechtenstein, Norra ja Šveits) ja on oma töö kaudu seotud rohkem kui ühe riigiga, tuleb alati esitada A1 tõendi taotlus kindlustajariigi määramiseks. Üksnes Eestis elava ja töötava isiku suhtes antud nõue ei kehti.

Allpool esitatud tabelis (vt tabel 1) on näidatud, millise taotluse, millises situatsioonis ning kes peab Sotsiaalkindlustusametile esitama.

Kelle kohustus on taotlus esitada?

A1 tõend on alati isikuline, see väljastatakse töötaja nimele. Lähetuse puhul peab

Tabel 1

TAOTLUS	SITUATSIOON	KES ESITAB?
Tõendi A1(E101) taotlus töötajale (T)	Töötaja lähetus, kahes või mitmes riigis töötamine	Taotluse esitab tööandja või töötaja ise
Tõendi A1(E101) taotlus füüsilisest isikust ettevõtjale (F)	Ajutiselt välisriigis/-riikides tegutsev FIE	Taotluse esitab FIE enda kohta. Kui FIE lähetab oma töötajaid, siis tuleb tal täita A1(E101) taotlus töötajale (T)
Tõendi A1(E101) taotlus ametnikule (A)	Riigiteenistuja lähetus ja Euroopa Ühenduste lepingulise töötaja sotsiaalkindlustussüsteemi valik	Taotluse esitab ametiasutus või teenistuja ise. Kui ametiasutus soovib taotleda tõendit oma töötajale, siis tuleb tal täita A1(E101) taotlus töötajale (T)
Tõendi A1(E101) tühistamise avaldus	A1 tõendi või esitatud taotluse tühistamine	Kõik eelnimetatud taotluse esitajad

töötaja taotlema A1 tõendit töötaja nimel. Töötajad, keda ei ole lähetatud ja kes töötavad erinevate töötajate heaks ning rohkem kui ühes ELi liikmesriigis, peavad taotluse esitama oma elukohajärgse riigi pädevale asutusele iseseisvalt.

Kuidas ja kus saab tõendit taotleda?

A1 tõendi taotlusi on võimalik esitada riigiportaalis www.eesti.ee. E-teenus on kiiresti leitav vastavalt sihtgrupile:

- Tõendi A1 (E101) taotlemine ettevõtjana (ettevõtte, FIE)
Avaleht → E-teenused → Ettevõtjale → Töökeskkond ja personal
- Tõendi A1 (E101) taotlemine kodanikuna endale
Avaleht → E-teenused → Kodanikule → Töö ja töösuhted
- Tõendi A1 (E101) taotlemine ametnikuna
Avaleht → E-teenused → Ametnikule → Töö ja töösuhted

Juhul kui puudub võimalus esitada taotlus riigiportaali kaudu, on võimalik kasutada paber kandjal tõendi A1 (E101) taotlusvorme.

- Paber kandjal taotlused on leitavad Sotsiaalkindlustusameti kodulehel www.sotsiaalkindlustusamet.ee
Avaleht → Blanketid → Euroopa Liidu taotluste blanketid

Täidetud taotlus tuleb saata ID-kaardiga digitaalselt allkirjastatult e-posti aadressile info@sotsiaalkindlustusamet.ee. Digitaalse allkirjastamise võimaluse puudu-

misel võib omakäeliselt allkirjastatud taotluse saata postiga aadressil Endla 8, Tallinn 15092. Taotlused saab samuti viia isiklikult kõikidesse Sotsiaalkindlustusameti klienditeenindustesse.

*Võimalusel
tuleks tõend A1
taotleda enne
lähetuse algust.*

Mis tingimused tõend A1 (E101) väljastatakse?

Lähetused on mõeldud töötajate (ja töötajate) jaoks, kel on vaja saata inimesi ajutiselt tööle teise riiki algusest peale kindlaks määratud ajaks. Selleks peavad olema täidetud järgnevad tingimused:

- töötaja peab tavapäraselt tegutsema lähetavas riigis. Tavaliselt mõeldakse selle all, et oluline osa (vähemalt 25%) ettevõtja tavalisest tegevusest toimub selle liikmesriigi territooriumil, kus ta on asutatud;
- töö eeldatav kestus välisriigis ei ületa 24 kuud;
- töötajat ei saadeta teist lähetatud isikut asendama;
- kogu lähetusperioodi jooksul peab lähetava töötaja ja lähetatud töötaja vahel olema otsene seos;
- vahetult enne lähetust kohaldatakse töötajale lähetava riigi sotsiaalkindlustusõigusakte.

Mitmes riigis töötamise puhul on määrav, kus on isiku alaline elukoht ja kui suurel määral ta oma elukohariigis töötab. Juhul kui oluline osa (vähemalt 25%) isiku tegevusest toimub elukohariigis, jäävad talle alati kehtima elukohariigi õigusaktid. Olulise osa arvestamisel võetakse arvesse soovituslikke kriteeriume nagu tööaeg ja/või töötasu. Juhul kui isik ei tööta olulisel määral elukohariigis, siis sõltub otsus sellest, mitme töoandja heaks ta erinevates riikides töötab ning sellest, kus asub talle tööd andva ettevõtja registrisse kantud asukoht või tegevuskoht.

Sätted, mille alusel otsustatakse, millise liikmesriigi õigusakte kohaldada, on nähtud ette Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määruse (EÜ) nr 883/2004 artiklites 11-16 ning asjaomased rakendussätted määratud kindlaks määruse 987/2009 artiklites 14-21.

Kas A1 (E101) tõendit saab taotleda ka tagantjärele ehk et töötaja on juba lähetatud ja siis alles esitatakse taotlus vormi saamiseks?

Võimalusel tuleks seda teha enne lähetus algust, kuid A1 tõendit on võimalik taotleda ka tagasiulatuvalt ja see kehtib tõendil märgitud perioodi jooksul, olenemata sellest, millal tõend väljastati. Sõltuvalt olukorrast ja sellest, kui palju tagasiulatuvalt kindlustajariigi määramist taotletakse, võib osutada vajalikuks esitada lisaandmeid (töölepingud, ettevõtte tegevusandmed, seletuskiri jms).

järgneb pöördel.

RMP.ee E-POOD
www.rmp.ee/epood

**Dokumendinäidised,
kalendermärkmikud,
erialased RAAMATUD,
seadused ja sõnastikud.**

Ardo Reinsalu
Enn Leppik
MAJANDUSTEHINGUT
AMATUPIDAMISES
Praktilised näited

Sissejuhatus
raamatupidamisse

EUROOPA LIIDU
RAHANDUS

STUART DIAMOND
EDUKAD
LÄBIRÄÄKIMISED
12 STRATEEGIAT,
MILLE ABIL SAAVUTATE ROHKEM
IGAS OLUKORRAS

1. OSA

www.rmp.ee/epood

www.rmp.ee

Millele tuleks tõendit A1 (E101) taotledes enam tähele panna?

A1 tõendi taotlus koosneb enamasti faktiküsimustest. Küsitakse töötaja isikuandmeid, Eesti ettevõtte ja välisriigi ettevõtte andmeid ning välisriigis töötamisega seotud andmeid. On oluline, et kõik küsimused saaksid vastuse, mis omakorda lihtsustab ja kiirendab kindlustajariigi

Kindlustajariigi ametiasutust tuleb teavitada kõikidest lähetuse või mitmes riigis töötamise jooksul toimuvatest muutustest.

määramise otsuse kättesaamist.

Kui töötaja lähetus on lõppenud, ei ole lubatud sama töötaja uut lähetust samasse liikmesriiki seoses samade ettevõtjatega enne, kui eelmise lähetuse lõpust on möödas vähemalt kaks kuud. A1 tõendi puudumine ei piira aga isiku õigust vabale liikumisele töötamise eesmärgil ELi piires ega ole ka takistuseks, et isik ei saa välisriigis töötada. Sellisel juhul tuleb isik kindlustada tegelikus töökohariigis ja talle ei saa erandit kohaldada.

tööandja muutumise mõistes, ühe töösuhte lõppemist või isiku piiriülest elukohamuutust.

EL sotsiaalkindlustuse üldise koordineerimisprintsiibi kohaselt ei anta ega säilitata isikul õigust saada mitut samaliigilist hüvitist ühe ja sama kohustusliku kindlustusperioodi eest (hüvitised: pension, toetused, ravikindlustus). Seega on oluline teavitada oma elukohariigi sotsiaalkindlustusametust ka juhul, kui töötaja on juba aastaid samaaegselt mitmes riigis töötanud, sest valesti tasutud makseid saab enamasti parandada ka tagasiulatuvalt.

Kokkuvõtteks

Isikud võivad olla sotsiaalselt kindlustatud ainult ühes riigis korraga. Üldise reegli kohaselt, olenemata tööandja asukohamaast ja töötaja elukohast, kuulub töötaja selle riigi sotsiaalkindlustussüsteemi alla, kus ta töötab ehk töökohariigi sotsiaalkindlustuse. Erandid üldisest reeglist on töötajate ajutine lähetamine ja mitmes riigis töötamine, mille puhul teatud tingimustel antakse vabastus sotsiaalkindlustusmaksete tasumisest töökohariigis ning A1 tõendi väljastamisega määratletakse kindlustajariik, kuhu isiku eest tasutakse sotsiaalkindlustusmaksed.

Lähetatud töötaja töötasu maksustamine



Maie Salk
Advokaadibüroo Hedman Partners
jurist

Töötajate vaba liikumine ja teenuste osutamise vabadus on üks Euroopa Liidu põhialustest ning seetõttu leiab aset üha rohkem olukordi, kus tööandja saadab töötajaid töölähetusse. Termin töölähetus on kirjeldatud töölepingu seaduses ning tähendab töötaja saatmist kindlaks ajaperioodiks täitma tööülesandeid väljaspool lepingus ettenähtud kohta nii Eestisiselt kui ka välismaale. Tööandja võib ühepoolse korraldusega saata töötaja töölähetusse kuni 30 päevaks, kui poolte vahel ei ole kokku lepitud teisiti.

Kas päevaraha maksustatakse?

Seadusest tulenevalt peab tööandja tõendava dokumendi alusel hüvitama töötajale lähetusega seotud sõidu- ja majutuskulud ning tööülesande täitmisega kaasnevad teised mõistlikud kulud. Tööandja on vabastatud tulumaksu maksmisest töölähetusega kaasnevalt kuluhüvitiselt ja päevarahalt, mille piirmääraks on 32 eurot. Kuna hetkel kehtiva maksuvaba päevaraha piirmäär on olnud samal tasemel juba 1994. aastast, kiitis valitsus 21. mail 2015. a heaks sotsiaalmaksuseaduse, tulumaksuseaduse ja teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu, millega suurendatakse ühtlasi ka hetkel jõus olevat välislähetuse päevaraha maksuvaba piirmäära 50 euroni esimese 15 päeva eest. Kui lähetus kestab üle 15 päeva või kui

*Töötajate vaba
liikumine on üks
Euroopa Liidu
põhialustest.*

samas kalendrikuus on mitu lähetust, siis alates 15. lähetusel päevast on edasiste päevade eest päevaraha maksuvaba piirmäär jätkuvalt 32 eurot.

Milline riik maksab töölähetuse ajal sotsiaalmaksu?

Kui lähetus kestab välisriigis kauem kui 30 päeva, on tegemist lähetatud töötajaga. Sellisel juhul peab tööandja enne ärasõitu töötajale teada andma välisriigis töötamise aja, töötasu, riigis viibimisega seotud hüved ning päritoluriiki tagasipöördumise tingimused. Euroopa Liidu sotsiaalkindlustuse põhimõtteks on, et liidu sees liikuvale töötajale kehtib korraga vaid ühe liikmesriigi sotsiaalkindlustus. Selleks on eelnevalt tööandjal vaja taotleda A1 tõend (varem E101 vorm), mis määrab kindlaks lähetatud isiku kindlustajariigi ning selle tõendi väljastab riik, mille sotsiaalkindlustust rakendatakse.

Tööandjal on võimalik A1 tõendit taotleda Eesti sotsiaalkindlustusameti kaudu riigiportaalis eesti.ee. Taotlus menetletakse haldusmenetluse seaduses ette nähtud korras, st 30 päeva jooksul taotluse registreerimisest. A1 vorm tõendab, et lähetatud töötaja on välismaal töötamise ajal kindlustatud päritoluriigis tingimusel, et lähetuse kestus ei ületa määruse 1408/71 artikli 14 (1) (a) järgi 12 kuud ning määruse 883/2004 artikli 12 lg 1 järgi 24 kuud.

A1 vorm kinnitab, millise riigi sotsiaalkindlustuse õigusakte kohaldatakse ning sellega näitab lähetuses viibiv töötaja sihtriigi vastavale asutusele, et tema suhtes ei rakendata ühegi teise tema tööga seotud riigi sotsiaalkindlustuse õigusakte. Teisipidi ei ole tal kohustust maksta sotsiaalkindlustusmaksu teistes riikides, vaid tööandja täidab kõiki oma töötaja suhtes

kohaldavaid sotsiaalkindlustuse õigusaktidega kehtestatud kohustusi, eelkõige tasuda sotsiaalkindlustusmaksu töötaja

*Liidu sees
liikuvale töötajale
kehtib korraga
vaid ühe
liikmesriigi
sotsiaalkindlustus.*

päritoluriigis, kus talle on tagatud kõik seadusejärgsed sotsiaalõigused. Näiteks on Eesti ettevõtte lähetanud töötaja 12 kuuks Lätti. Sellisel juhul peab tööandja taotlema A1 vormi, mis tõendab Läti vastavatele asutustele, et Eestist lähetatud isik on lähetatud töötaja, kes allub Eesti sotsiaalkindlustussüsteemile ja kelle palgalt makstakse sotsiaalmaksu jätkuvalt Eestis.

Kuhu riiki makstakse tulumaksu?

Lisaks sotsiaalmaksule maksustatakse töötasu ka tulumaksuga, mille regulatsioonid erinevad sotsiaalmaksu omadest. Sotsiaalmaksu maksmise kohta kehtib printsip, et lähetatud isikule ei kohaldata rohkem kui ühe riigi sotsiaalkindlustust. Sellest erinevalt võib aga sihtriigis tekkida välisriiki lähetatud Eesti töötajal tulumaksu maksmise kohustus.

Juhul kui töötaja on Eesti resident, kes viib välisriigis 12 kuu jooksul rohkem kui 183 päeva, võib olenevalt välisriigis kehtivatest seadustest ning maksulepingutes

sätestatust tekkida töötasult tulumaksukohustus ka töö tegemise riigis. See tähendab, et kui töötaja jääb välisriiki kauemaks kui kuueks kuuks ühe aasta jooksul, saab töötajast tõenäoliselt maksuresident. See aga sõltub kindlate riikide vahel maksustamisega seotud õigusaktidest ning nende vahel sõlmitud võimalikest topeltmaksustamise vältimise kokkulepetest.

Kui Eesti resident viibib välisriigis ühe aasta jooksul vähem kui kuus kuud (alla 183 päeva), ei teki tulumaksukohustust sihtriigis, vaid jätkatakse tulumaksu maksmist Eestis.

Kindla vastuse saamiseks on vaja uurida asjakohaseid maksukokkuleppeid, et täpselt aru saada kahe riigi vahelistest maksukokkulepetest, kuid tavaliselt saadakse maksuresidendiks riigis, kus töötatakse üle kuue kuu.

Juhul kui välisriigil on töötaja tasu tulumaksuga maksustamise õigus, siis välisriigis teenitud tulu Eestis topelt ei maksustata, kui väljamakseid tehakse välisriigis asuva püsiva tegevuskoha kaudu või on olemas välisriigi maksuhalduri tõend, et töötaja on välisriigis maksukohustuslane. Silmas tuleb pidada, et kui isik on

Eesti maksuresident, on ta kohustatud deklareerima Eestis kõikjal maailmas teenitud tulu. Teenitud tulule kohaldub maksuvabastus, kui isik saab välisriigis töötamise eest tulu ning on täidetud järgnevad tingimused: isik on viibinud töötamise eesmärgil välisriigis vähemalt 183 päeval 12 järjestikuse kalendrikuu jooksul ning välisriigis on nimetatud tulu

*Eesti maksuresident
on kohustatud
deklareerima Eestis
kõikjal maailmas
teenitud tulu.*

olnud isiku maksustatav tulu ja see on dokumentaalselt tõendatud. Kui nimetatud maksuvabastus ei kohaldu, saab välisriigist saadud tulult seal tasutud tulumaksu Eestis maksu tasumisel arvesse võtta, st tulumaksukohustus Eestis väheneb välisriigis samalt tulult juba tasutud tulumaksu võrra.



www.rmp.ee/koolitus/rmp

**17.06.2015 MTÜ-le
töö tegemise lepingutest ning
tulu- ja sotsiaalmaksust**

Sõiduauto kulude arvestamine lähetuses



Aule Kindsigo
Kindsigo Konsultatsioonid OÜ
juhataja ja maksukonsultant

Töö- või teenistuslähetusse (edaspidi lähetus) saab lisaks bussile, rongile, lennukile sõita ka sõiduautoga. Seda nii tööandja kui ka töötaja isikliku sõiduautoga. Artiklis vaatamegi erinevaid võimalusi sõiduautoga lähetusse minekul ning kulutuste kandmise ja hüvitamise võimalusi.

Tööandja sõiduauto kasutus

Kui lähetusse sõidetakse tööandja sõiduautoga, siis tekkinud kulud on ettevõtte

tööks vajalikud kulud ja mingit erisust maksustamise mõttes võrreldes tavapäraste töösõitudega ei ole. Kui peetakse sõidupäevikut, siis ka lähetus tuleb päevikusse kirja panna. Kui sõiduauto sisendkäibemaksu arvestatakse proportsiooniga (maksustatava käibe puhul 50%), siis sama proportsiooniga arvestatakse ka lähetusel tekkinud kulutustelt sisendkäibemaksu. Loomulikult saab Eesti käibedeklaratsioonil KMD näidata ainult Eesti käibemaksu, välisriigis tehtud ostud kantakse raamatupidamise kuludesse lõppsummas. Sellise käibemaksu tagasisaamiseks on *VAT refund* süsteem, käibemaks tagastatakse vastavalt konkreetse riigi sõiduautode käibemaksu reeglitele. Euroopa Liidus saab käibemaksu tagasi taotleda, kui aasta kohta on tagasiküsitava käibemaksu summa vähemalt 50 eurot.

Töötaja isikliku sõiduauto kasutus

Veidi keerulisem on lugu töötaja isikliku sõiduauto lähetuskulude hüvitamisega. Isikliku sõiduauto kasutusega seotud kulude hüvitamist reguleerivad kaks Vabariigi Valitsuse määrust: “Teenistus-, töö- või ametiülesannete täitmisel isikliku sõiduauto kasutamise kohta arvestuse pidamise ja hüvitise maksmise kord” (määrus nr 164, 14.07.2006; RT I, 26.08.2014, 11) ja “Töölähetuse kulude

hüvitiste maksmise kord ning välis-lähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord“ (määrus nr 110, 25.06.2009; RT I, 21.12.2011, 10). Tööandja võib valida, kumb määrus sobib kulude hüvitamiseks paremini. Seega on antud vaba valik kasutada soovi korral töötajale soodsamat varianti.

Oluline on silmas pidada, et isikliku sõiduauto hüvitised kohalduvad töötajale, ametnikule ja juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmele. Töövõtu- ja käsunduslepinguga töötavatele isikutele ei ole võimalik nimetatud määruste järgi isikliku sõiduauto kulusid hüvitada.

*Tööandja sõidu-
autoga lähetuses
tekkinud kulud
loetakse ettevõtte
tööks vajalikeks
kuludeks.*

Esimesel juhul ehk töösõitude hüvitamiseks (määrus nr 164) peab töötaja pidama isikliku sõiduautoga tehtud töösõitude kohta sõidupäevikut. **Ilma sõidupäevikuta ei ole alates 1. septembri 2014. a töösõite võimalik hüvitada.** Kui tööandja hüvitab kulud ilma arvestuseta siiski nagu vanasti kuni 64 euro ulatuses, loetakse väljamakstud raha töötasuks ja makstatakse vastavalt.

Isikliku sõiduauto sõidupäeviku pidamine erineb veidi tööandja sõiduauto päevikust. Kui tööandja sõiduauto puhul tuleb kirja panna kõik kuu jooksul läbitud kilomeetrid, siis isikliku sõiduauto päevikus

kajastatakse ainult töösõidud. Seega, viimase sõidu läbisõidumõõdiku lõppnäit ei pea olema järgmise rea alguse näit.

Sõidupäeviku järgi võib tööandja hüvitada kuni 30 senti kilomeetri kohta, kuid mitte rohkem kui 335 eurot kuu kohta (TuMS § 13 lg 3 p 2). Väljamakse võib olla korraga pikema perioodi kohta ja seega ka ületada 335 eurot, kuid arvestust tuleb pidada jooksvalt kuude lõikes.

Isikliku sõiduauto kulude hüvitamiseks sõidupäeviku alusel näeb määrus ette, et vormistatakse tööandja, asutuse juhi, juriidilise isiku pädeva organi või tema volitatud isiku kirjalik otsus, käskkirj või korraldus, milles näidatakse:

- 1 hüvitist saava isiku ees- ja perekonnanimi;
- 2 hüvitise suurus;
- 3 sõidu kuupäev või periood, mille jooksul tehtud sõitude kulusid hüvitatakse.

Esmakordsel kulude hüvitamisel või sõiduauto vahetumisel lisatakse juurde sõiduauto kasutamise õigust tõendava dokumendi koopia. Tavaliselt on selleks sõiduauto registreerimistunnistuse koopia, sest tööandjal on vaja teada sõiduauto registreerimisnumbrit, et seda deklareerida vormil INF 14. Sõiduauto kasutusõigust saab tõendada ka volitusega, rendilepinguga vms, kui töötajat ei ole registreerimistunnistusel kasutajaks märgitud.

2015. aastal oli INF 14 esitamise tähtaeg 10. aprill (2014. a kohta). Järgmisel, 2016. aastal on tähtajaks 1. veebruar.

INF-l näidatakse kassapõhiselt ainult sõidupäeviku alusel, st ilma konkreetse kuludokumentide väljamakstud sõiduauto kulude hüvitised.

Isikliku sõiduauto kasutusega seotud kulutusi saab kohaldada töötajale, ametnikule ja juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmele.

Määruses sätestatud 30 senti kilomeetri kohta on maksimaalne summa, mida

saab hüvitada maksuvabalt. Iga tööandja võib nimetatud summat oma sisekorraga vähendada. Näiteks, kui tööandja on kinnitanud, et firmas maksab üks kilomeeter töösõitu isikliku sõiduautoga 20 senti, siis 100 kilomeetri töösõidu eest hüvitatakse 20 eurot. Kui sõidupäevikujärgne summa oleks näit 400 eurot, saab tööandja maksuvabalt hüvitada 335 eurot ja 65 eurot maksustab erisoodustusena.

Sõiduauto kasutusega seotud kulude hüvitamine

Töölähetuse määruse nr 110 järgi hüvitatakse lähetuses sõiduauto kasutamise otseselt seotud ja täiendavalt tekkinud



Kindsigo
Konsultatsioonid

*Maksudkonsultatsioonid
Abi maksuhalduriga suhtlemisel
Maksudkoolitused
Raamatupidamisteenused*

Kindsigo Konsultatsioonid OÜ
Tel +372 525 1135
E-mail aule@kindsigo.ee
www.kindsigo.ee

kulud, välja arvatud remondi- ja hoolduskulud. Seega saab kuludokumentide alusel hüvitada kütust, parkimist, teemakse,

*Isikliku sõidu-
autoga tehtud
töösõitude kohta
tuleb pidada
sõidupäevikut.*

laevapileteid, täiendavat kindlustust jms. Kütuse arvestusel tuleks lähtuda konkreetse sõiduauto kütuse tarbimisest ja hüvitada mitte kogu summa, mis kütuse-tšekkidel näidatud, vaid ikka ainult see osa, mis lähetusel ära kulub. Vahemaad saab leida kas sõidupäeviku abiga või Maanteeameti andmeid kasutades. Tankimine võiks olla toimunud mitte rohkem kui kaks nädalat enne või pärast lähetust. Küll ei ole võimalik hüvitada üldiseid remondi- ja hoolduskulusid, näiteks õli vahetust, rehvivahetust.

Kuidas aga käituda olukorras, kui isikliku sõiduautoga juhtub lähetusel olles tehniline rike või avarii? Kas siis saaks tööandja ka remondikulud hüvitada? Sellisel juhul tuleks probleemile läheneda juhtumipõhiselt. Kas rike oleks tekkinud nagu-nii, aga juhuslikult sattus see just lähetusel ajale või on rike otseselt seotud lähetusel sõiduga? Tööandja peaks hindama, kas ja kui suurt osa remondikulust saab seostada otseselt lähetusel ja seda saaks tööandja kuludokumentide alusel hüvitada.

Kuludokumentide alusel töötaja isikliku sõiduauto kulude hüvitamisel ei ole võimalik käibemaksu tagasi küsida, kuna

tegemist on töötaja, mitte tööandja kuludokumentidega ja seetõttu ei vasta need paberid KMS § 37 toodud arve nõuetele.

Ühes kuus on tööandjal võimalik hüvitada töötajale isikliku sõiduauto kulusid ka mõlema määruse alusel nii sõidupäevikuga kui ka kuludokumentidega. Loomulikult ei saa sama sõidu eest maksta topelt. Kui aga töötaja on osa kuust töö ja täidab isikliku sõiduautoga tööülesandeid ning teise osa kuust viibib lähetusel, saab töösõidud hüvitada sõidupäeviku alusel (maksuvabalt mitte rohkem kui 335 eurot) ja lähetusel kulud kuludokumentidega (maksuvaba piirmäär ei ole, hüvitada saab kõik lähetusel tekkinud otsesed kulud).

*Kuludokumentide
alusel saab hüvi-
tada kütusega,
parkimisega,
teemaksudega,
laevapiletitega
jms seotud kulusid.*

Eeltoodud selgitused on antud sõiduauto kohta. Sõiduauto on sõiduk, mille kategooria on M1. Kõikide teiste sõidukite kulude hüvitamine saab toimuda ainult kuludokumentide alusel vastavalt TuMS § 12 lg 3, mille järgi füüsilise isiku tulu ei ole teise isiku kasuks tehtud dokumendiga tõendatud kulu hüvitis.

Lähetuses viibivate töötajate majutamisest ja sellega seotud kulude kajastamisest raamatupidamises



Ave Rego
BDO Eesti AS maksunõustaja



Ree Teinberg
BDO Eesti AS vandeaudiitor

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 21 sätestab, et tööandja võib lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta. Seaduse järgi võib töölähetus kesta järjestikku kuni 30 kalendripäeva, kui tööandja ja töötaja vahel puudub kokkulepe pikemas lähetuses.

Ettevõtte võib lähetusse saata ka juhtimis-

või kontrollorgani liikme. Nimetatud isikutele lähetuse kulude hüvitamisel ja maksustamisel lähtutakse samadest põhimõtetest nagu TLS alusel töötava töötaja puhul.

TLS § 40 lg 2 järgi on töötajal õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist. Võimalike tekkivate kulude hüvitist saab töötaja nõuda mõistliku aja

jooksul enne töölähetuse algust. Kui tööandja ei ole mõistliku aja jooksul ettemaksumu teinud, on töötajal õigus lähetusest keelduda.

Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist.

Sõltuvalt lähetuse kestusest, piirkonnast ja lähetusse saadetud töötajate arvust, võib esineda olukordi, kus tööandjal on majanduslikus mõttes otstarbekam hotelli või hosteli ruumide asemel üürida lähetuse ajaks korter või maja. Olles võimeline tõendama, et kulu on ettevõtluseks vajalik, puudub ka põhjus maksustamiseks ning seda olenemata majutamiseks kasutatava objekti liigist.

Tulumaks

Lähetuskulude hüvitise tulumaksuvabasused tulenevad tulumaksuseaduse (edaspidi TuMS) § 13 lg 3 p 1 ning 25.06.2009 Vabariigi Valitsuse määrusest nr 110 (edaspidi määrus).

TuMS § 13 lg 3 p 1 järgi **ei maksustata tulumaksuga** ametnikule, töötajale või juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmele tööandja või tema asemel kolmanda isiku makstavat **teenistus-, töö- või ametilähetusega seotud kulude hüvitist** ning välislähetuse päevaraha ja välislähetustasu, samuti teenistuja perekonnaliikme eest makstavat nimetatud kulude hüvitist ning teises paikkonnas

asuvale ametikohale nimetamisega seotud kolimiskulude hüvitist.

Mis puutub lähetuse kulutuste hüvitamisega seotud formaalsustesse, siis määruse järgi hüvitatakse kõik töölähetusega seotud kulud **kulu tõendava dokumendi** alusel. Kulu tõendavaks dokumendiks on üldjuhul arve.

Lisaks peab tööandja töölähetuse kulude hüvitamiseks ja päevaraha maksmiseks tegema sellekohase **kirjalikult väljendatud otsustuse**. Lähetuskulude väljamaksmise aluseks olevas dokumendis näidatakse töölähetuse sihtkoht, kestus ja ülesanne ning hüvitatavate lähetuskulude ja välislähetuse päevaraha määrad.

Siinkohal tasub mainida ka seda, et sisuliselt on tööandjal võimalik hüvitada tulumaksuvabalt kulutusi ka tulenevalt TuMS § 12 lg 3, mille järgi ei loeta füüsilise isiku tuluks teise isiku kasuks tehtud dokumendiga tõendatud kulu hüvitist.

Käibemaks

Käibemaksuseaduse (edaspidi KMS) § 30 lg 1 järgi ei arvata käibemaksust maha oma töötajate toituldamiseks või majutamiseks kasutatud kaupade ja teenuste sisendkäibemaksu. Sama paragrahvi lõike 2 järgi ei kehti antud põhimõte aga **töölähetuses töötajate majutamise korral ehk seoses töölähetuses majutamise**ga on soetatud kaupadelt ja teenustelt õigus sisendkäibemaksu maha arvata.

Kuna KMS järgi tekib kinnisasja või selle osa üürile andmisest maksuvaba käive

ning eluruumi üürimist ei ole võimalik ka vabatahtlikus korras maksustada, siis sellises olukorras üürilt sisendkäibemaksu mahaarvamise kohta küsimusi ei teki.

Teatavasti ei laiene maksuvabastus aga majutusteenusele, mis maksustatakse 9%lise käibemaksu määraga. Antud juhul on ettevõtjal õigus sisendkäibemaksu maha arvata, kuid seda ainult tingimusel, et talle on väljastatud KMS § 37 nõuetele vastav arve. Raamatupidamises tuleks teha järgnev kanne:

- D Lähete majutuskulu
- D Sisendkäibemaks
- K Kohustus tarnijale või aruandvale isikule (sõltuvalt sellest, kas majutuskulu on tasunud lähete viibinud isik kohapeal või arve alusel ettevõtte)

Juhul kui korteri üürileandjaks on eraisik, tasub meele pidada ka juriidilisest isikust üürniku kohustust üürilt kinni pidada ning

Seoses töölähetuses majutamisega on soetatud kaupadelt ja teenustelt õigus sisendkäibemaksu maha arvata.

tasuda eraisiku tulumaks. Raamatupidamises oleks kanne sellisel juhul järgmine:

- D Lähete majutuskulu
- K Tulumaksukohustus
- K Kohustus füüsilisest isikust üürileandjale



BDO pakub Teile audiidorteenuseid, raamatupidamis-, palgaarvestus- ja äritugiteenuseid ning nõustamis- ja koolitusteenuseid.

www.bdo.ee

Kinnipeetud tulumaks tuleb deklareerida TSD lisal 1 ning tasuda väljamakse kuule järgneva kuu 10. kuupäevaks.

Enim küsimust tekitavaks on ilmselt aga lähetuses kasutatava korteriga seotud kõrvalteenustelt (vesi, elekter, prügivedu jne) sisendkäibemaksu mahaarvamine. Kui üürileandjaks on äriühing ning kõrvalteenuste kohta väljastatakse KMS § 37 nõuetele (ning seejuures on arve väljastatud ettevõtja nimele) vastav arve, on ettevõttel õigus sisendkäibemaks maha arvata. Raamatupidamise kanne on järgnev:

- D Kommunaalteenused
- D Sisendkäibemaks
- K Kohustus tarnijale

Kui üürileandjaks on aga füüsiline isik, siis reeglina tulevad kõrvalkulude arved füüsilise isiku nimele, mistõttu puudub ka üürnikul õigus sisendkäibemaksu selliste arvete alusel maha arvata. Seega näeb üürnikust ettevõtjale kanne välja järgnev:

- D Kommunaalteenused
- K Kohustus füüsilisest isikust üürileandjale

Ilmselt harva, kuid siiski, võib esineda olukordi, kus kõrvalteenuste osutaja väljastab arve otse üürnikust ettevõtja nimele. Kui antud arve vastab KMS § 37 nõuetele, saab üürnik sisendkäibemaksu maha arvata. Kanne on sarnane, mis varasematel juhtudel, kus soetuselt on õigus sisendkäibemaks maha arvata:

- D Kommunaalteenused
- D Sisendkäibemaks
- K Kohustus tarnijale

Seega on lähetuse majutuskulude hüvitamisel oluline eelkõige tähele panna seda, et kulu hüvitamise aluseks on kulu tõendav dokument ning lähetus (ehk kulu seotus ettevõtlusega) oleks tõendatud. Vastasel juhul kulu hüvitamisele tulumaksuvabastust rakendada ei saa. Käibemaksuseaduse järgi on õigus sisendkäibemaksu maha arvata töölähetuses majutamisega seoses soetatud kaupadelt ja teenustelt. Sisendkäibemaksu mahaarvamise aluseks on KMS § 37 vastav arve, sh on arve saajana märgitud ettevõtja, mitte füüsiline isik, kes viibis lähetuses.

Lähetuse majutuskulude hüvitamisel on oluline, et hüvitamise aluseks on kulu tõendav dokument ja lähetus oleks tõendatud.

Ettevõtte kasumiaruandes kajastatakse skeemi 1 rakendamise puhul töötajate lähetustega seotud kulud kirjel *Mitmesugused tegevuskulud*. Skeemi 2 puhul sõltub kajastamine kasumiaruandes üksusest, millega on nimetatud töötaja või lähetus seotud (tootmine, turustus või üldhaldus).

Välislähetuse päevaraha maksuvaba määr võib tõusta 50 euroni



Gaily Kuusik
Grant Thornton Rimess OÜ
vanemmaksundustaja

Lähetuste maksustamise korras on aastatega toimunud üksjagu muudatusi. Praegune koalitsioon on välja käinud ettepaneku juba enam kui kaks aastakümnet muutumatuna püsinud välislähetuste päevaraha maksuvaba maksimummäärat tõstmise 50 euroni.¹

Selguse huvides olgu ära märgitud, et käesolevas artiklis tuleb juttu üksnes töölähetusest töölepingu seaduse ja tulumaksuseaduse mõistes ning ei puudutata

“lähetatud töötaja” regulatsiooni direktiivi 96/71/EÜ tähenduses.

Keda saab lähetada?

Lähetuste maksuvabad hüvitised puudutavad üksnes töölepinguga töötajaid ning juhatuse liikmeid. Seega ei saa lähetusse saata ei käsunduslepingu alusel tööd tegevast isikut ega ka ühingu omanikku.

Töölepingu seaduse § 21 järgi võib tööandja lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta. See tähendab, et reeglina puudub töötajal alus lähetusse minemisest keeldumiseks (v.a rasedad ja alla 3-aastast last kasvatavad isikud või alaealised).

*Reeglina puudub
töötajal alus
lähetusse minemisest
keelduda.*

Lähetuse päevarahad ja toitlustus

Nagu eelnevalt mainitud sai, on praegu

valitsuse laual plaan välislähetuse päevarahade tõstmiseks. Siiski pole päris selge, kas päevarahade tõus 2017. aastast tuleb või mitte ning millises ulatuses.

Praegu kehtiv kord siseriikliku lähetuse puhul päevaraha maksuvabaks tasumiseks võimalust ei näe ning kõik sellised väljamaksed maksustatakse tavapärase töö eest makstava tasuna.

*Siseriikliku lähetuse
puhul päevaraha
maksuvabalt maksta
ei saa.*

Välislähetuste maksuvaba hüvitise minimaalne piirmäär on 22,37 eurot ning maksimaalne piirmäär kuni 32 eurot ühe ööpäeva eest. Lähetuse päevaraha puhul näeb kehtiv kord tööandjale ette võimaluse vähendada päevaraha kuni 70%, kui lähetuses on töötajale tagatud toitlustus. Seega võib töötaja saada ühe lähetuse päeva eest hoopis 6,71 eurot.

Toitlustuse teemal on palju diskussioone tekitanud küsimus, kas tööandja võiks töötajale organiseerida ja hüvitada lähetuses tehtud toitlustuskulud ning erisoodustust ei tekiks?

Maksuhalduri seisukoht on siin olnud ühene – toitlustuskulusid hüvitades tekib tööandjal erisoodustuselt maksukohustus. Siiski on peetud aktsepteeritavaks võimalust hüvitada toitlustuskulusid ühes päevas kuni 25,29 euro ulatuses (32 eurot – 6,71 eurot), vähendades vastavalt ka samas suurusjärgus väljamakstavat päevaraha.

Milliseid kulutusi lähetuses ette tuleb?

Alates 2012. aastast puuduvad lähetusega seotud kuludel piirmäärad ning tööandjal on õigus ja kohustus hüvitada ilma maksukohustuseta kõik lähetusega seotud kulud.

Lähetusega seotud kuludeks on kindlasti majutus, transport, pagasivedu, sideteenused (internet, mobiilikõned), taksosõidud, reisikindlustus. Aktsepteeritava taksosõiduna saab lähetuse kuluna käsitleda ka sõitu kodust või bussijaamast lennujaama. Maksuhaldur on aktsepteerinud lähetusega seotud kuludena ka vaksineerimisi, kui inimene saadetakse töölähetusse piirkonda, kus on oht nakkusteks vmt. Mis aga saab siis, kui kõik ei lähe plaanipäraselt ning lähetuses olles kaob näiteks ära pagas või auto läheb teel lähetusse katki ning vajab puksiiri? Või kas lähetuses vajaliku täiendava suka- või püksipaari soetamist võiks lugeda lähetusega seotud kuluks?

Olukorras, kus töötaja on lähetusse saadetud ning tuleb ette ootamusi, peab minu hinnangul tööandja hüvitama kõik elementaarselt vajalikud kulutused. Peamine, millest kulutuste hüvitamisel tuleks lähtuda, on nn ettenähtavus.² Kui sukapaari katkimine on igale naisele igapäevane ning mõistetav, siis sama ei saa öelda lähetuses pagasi kaotamisega. Tihti piisab isegi asjaolust, et pagas hilineb ning töötaja on sunnitud leidma kiiresti lahenduse, et lähetuse ülesanne täita. Seega tuleks minu hinnangul aktsepteerida ilma erisoodustuseta sellises olukorras nn mini-

maalsed kulud, st vähemalt esmatarbe- vahendite ja riiete soetamine.

Ka maksuhalduri juhendid viitavad nüüd- sel ajal tööandja õigusele ilma täiendava maksukohustuseta maksta edasi töötajale reisikindlustuslepingu raames saadud hüvi- tised, kui tegelik kahju kandja on töötaja.

Kuidas tõendada kulusid?

Lähetuses tehtud kulutuste kohta ei saa nõuda, et kõik kuludokumendid vastaksid Eesti raamatupidamise reeglitele. Oluline on kuludokumendi olemasolu ja vajadusel töötaja selgitus, mis kuluga tegemist on ning kuidas on kulutus seotud lähetuses täidetud tööülesannetega.

Olen lugenud erinevates foorumitest positiivset, kus on leitud, et lähetuses osalemise tõendamiseks tuleb alles hoida lennuki või laeva pardakaardid ning need hiljem kindlasti tööandjale esitada jmt. Tegemist on eksitava kuulujutuga ning selliste dokumentide kogumine pole maksus- tamise mõttes vajalik. Jah, tööandja peab olema suuteline vajadusel maksuhaldurile tõendama, et lähetus toimus, kuid selli- seks tõendiks võib olla näiteks majutuse arve tasumine kohapeal, restoranis söö- mise arve, konverentsi materjalid või mis iganes.

Sõita saab ka lähetuseta

Lõpetuseks tahaksin ära märkida ka võla- õiguslike lepingutega tööd tegevate ini-



Grant Thornton
Rimess Baltic

An instinct for growth™

Maksunõustamine

Ettevõtte tulumaks • Siirdehinnad • Rahvusvaheline maksusta- mine • Piiriüleste töötajate maksustamine • Käibemaks ja muud kaudsed maksud • Tehingute maksustamine • Maksuriskide audit • Maksumaksja esindamine suhetes ametivõimudega



Võta meiega ühendust:
+372 626 4500, tax@ee.gt.com
www.grantthornton.ee

© 2015 Grant Thornton Rimess OÜ. Kõik õigused kaitstud.

Audit • Raamatupidamine • Maksud • Õigusabi • Finantsnõustamine

meste võimalused. Jah, nagu eelpool selgelt mainitud, lähendada neid ei saa, kuid tööandja tarbeks tehtud kulude hüvitamise kohta seaduses piiranguid pole, otse vastupidi. Tulumaksuseaduse § 12 lg 3 järgi ei loeta füüsilise isiku tuluks teise isiku kasuks tehtud dokumentaalselt tõendatud kulude hüvitisi.

Tööandja peab olema vajadusel suuteline maksuhaldurile tõendama, et lähetus toimus.

Kolmanda isiku lähetusse kaasamist on arutatud ka ringkonnakohtus. Tallinna Ringkonnakohtus jõudis oma 2010. aasta otsuses 3-09-773 järeldusele, et äriühingu esindamine ärisuhtluses ei pea toimuma töösuhte raames: võimalik on käsunduslepingu või töövõtulepingu olemasolu, kusjuures lepingud ei pea olema kirjalikult vormistatud.

Seega on lähetusel kantud kulude hüvitamisel vaid üks ja selge piirang – tehtud kulutuse vajalikkus ja seotus äriühingu ettevõtlusega. Kui see nõue on täidetud, on võimalik ka tehtud kulu hüvitada.

1 Allikas: Rahandusministeeriumi pressiteade. <http://www.fin.ee/rahandusministeerium-saatis-kooskolas-tusringile-tulumaksuseaduse-muutmise-eeelnou/>. 32 € määr säilib pikaajaliste või arvukate lähetusete korral.

2 Maksuhalduri juhiseid ja praktikat selliste juhtumite kohta avalikustatud pole, mistõttu on tegemist vaid autori isikliku seisukohaga, kuid mida on autor valmis ka vaidemenetluses kaitsma.

**RMP.ee elektroonne
AJAKIRI SPETSIALIST**

Ilmub aastast 2011
VARASEMAD NUMBRID

www.rmp.ee/periodiline/spetsialist

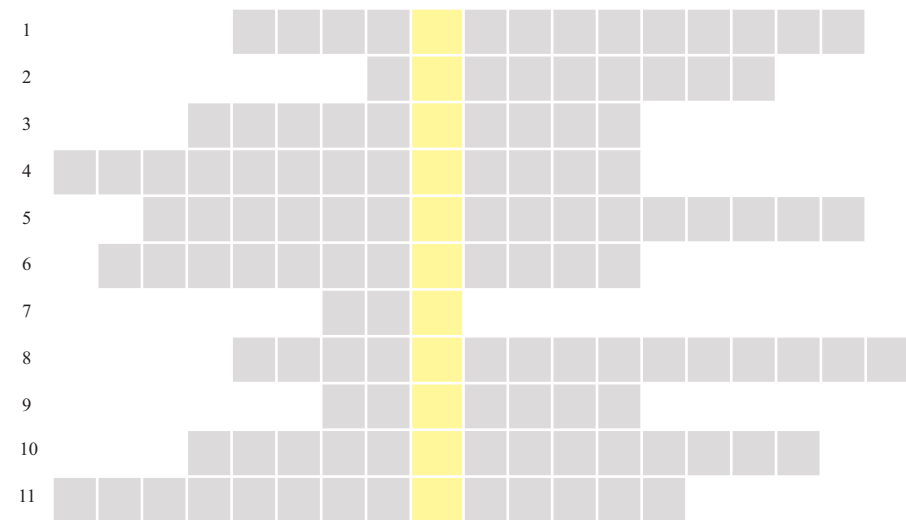
SPETSIALIST
Aprill 2013

KAUGTÖÖ

www.rmp.ee

Ristsõna

12



PAREMALE:

1	Kulu, mis võib lähetuses kaasned	7	Eelnõude infosüsteem (lüh)
2	Välislähetuse puhul töötajale teeloleku ja lähetuskohas viibimise aja eest makstav tasu	8	Kui suur on kehtiv välislähetuse päevaraha maksuvaba piirmäär (eurot)?
3	Komandering teise sõnaga	9	Seda ei saa klassifitseerida töölähetuseks
4	22,37 eurot on kehtiv ... päevaraha alammäär	10	Lähetuskulud (ingl k)
5	<i>Posted worker (eesti k)</i>	11	Suitsupääsukese ladinakeelne nimi
6	Töölähetusega seotud kulude hüvitamise alusdokument	12	ALLA: Töölähetusega kaasnevate sõiduka ja majutuskulude ning tööülesannete täitmisega kaasnevate muude mõistlike kulude üldnimetaja

www.rmp.ee

Dokumendinäidiste PAKETT -

- * Agendileping**
 - * Töövõtuleping**
 - * Käsundusleping**
- 

Ristsõna vastuseid ootame 12. juulini 2015 e-posti aadressile toimetus@rmp.ee.

Õigesti vastanute vahel loosime välja 3 RMP Eesti OÜ dokumendinäidiste paketti "Agendileping + Töövõtuleping + Käsundusleping". Näidistega on võimalik tutvuda www.rmp.ee/epood/dokumendinaidised

Võitjate nimed avaldame 15. juulil RMP.ee Nädalakirjas!

Juhatuse liikme ametilähetus - kas ka välisriigi juhatuse liikmele?



Annika Soom
advokaadibüroo ATTELA jurist



Marko Saag
advokaadibüroo ATTELA
vandeadvokaat ja partner

Kuigi lähetuse mõiste defineerib töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 21, mille järgi on lähetuse põhisuks fakt, et töötaja täidab tööülesandeid väljaspool töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta, ei välista asjaolu, et juhatuse liikmetel ei ole äriühinguga tavapäraselt töölepingulist suhet, juhatuse liikmete lähetusse saatmist. Juhatuse liikme lähetusse saatmist nimetatakse ametilähetuseks ning sarnaselt töötaja lähetamisele, kohalduvad ka siin teatud piirangud kulude maksuvabale kandmisele.

Küll aga tekib küsimus olukorras, kus Eesti äriühingu juhatuse liige tegutsebki just välismaal. Kas ka igapäevaselt teises riigis tööülesandeid täitvat juhatuse liiget on võimalik lähetusse saata ning kas Eesti äriühingu külastamine on sellisel juhul lähetus või mitte?

Mis on lähetus?

Nagu eelnevalt märgitud, on lähetuse sisuks ajutine töötamine väljaspool tava-

pärast töö tegemise kohta. Tulenevalt Vabariigi Valitsuse määrusest nr 110 (edaspidi määrus) loetakse juhtimis- või kontrollorgani liikme puhul töökohaks koht, kus juhtimis- või kontrollorgani liige oma ametiülesandeid harilikult täidab¹. Seetõttu ei ole juhatuse liikme töökoha määramisel oluline äriühingu enda asukoht ning juhatuse liikme töökohaks võib olla ka välisriik.

*Juhatusse liikme
lähetusse saatmist
nimetatakse
ametilähetusseks.*

Olukorras, kus Eesti äriühingu juhatuse liige resideerub igapäevaselt välisriigis ning täidab seal harilikult juhatuse liikme ülesandeid, on tegemist juhatuse liikme töökohaga. Sellest tulenevalt loetakse lähetusse üldjuhul sõidud, mida alustatakse juhatuse liikme sellisest töökohast ehk välisriigist.

Teine oluline praktiline küsimus on see, kas sõit välisriigi töökohast Eesti äriühingu tegevuskohta Eestis võib olla käsitlev lähetusena. Olukorras, kus juhatuse liikme töö tegemise koht on juba välismaal, on ka temapoolne Eesti ettevõtte küllastamine kvalifitseeritav lähetusena. Vastupidine seisukoht (kui aktsepteeritav oleks näiteks sõit Soomest Lätti Eesti ühingu koosolekut pidama, kuid mitte Eestisse) ei saaks olla seaduse mõttega kooskõlas. Nimetatud küsimuse kontekstis on aeg-ajalt viidatud ka TuMS § 48 lg-le 5¹, mille järgi ei loeta erisoodustuseks kulutusi töötajate transpordiks elu- ja töökoha vahel üksnes juhul, kui ühis-

transpordi kasutades ei ole võimalik seda teekonda läbida mõistliku aja- või rahakuluga. Nimetatud käsitlus ei ole ülalkirjeldatud situatsioonis siiski korrektne, kuna selline sõit ei ole sõit mitte elu- ja töökoha vahel, vaid töökoha ja töökoha vahel, sõltumata sellest, et esimeses töökohas ka juhuslikult elatakse.

Hüvitatavad kulud ja makstavad tasud

Kui Eesti äriühingu juhatuse liige resideerub igapäevaselt välisriigis ning ta saadetakse sealt lähetusse, kohaldub lähetuskulude hüvitamisele TuMS § 13 lg 3 p 1¹, mis sätestab, et kui töö tegemise koht asub välisriigis, ei maksustata tulumaksuga töö- või ametilähetusse seotud kulude hüvitist ning välislähetusse päevaraha ja välislähetusasu väljamakseid töö tegemise kohas kehtivates piirmäärades. Seega, kui töö tegemise asukoht asub välisriigis, siis kohalduvad selle välisriigi

*Kui juhatuse liikme
töö tegemise koht
on välismaal,
on temapoolne Eesti
ettevõtte küllastamine
kvalifitseeritav
lähetusena.*

kulude hüvitamise ja piirmäärade reeglid. Sellised reeglid kohalduvad lisaks (välislähetusse) päevarahale ka muudele hüvitistele, mida võibolla Eesti seadused ei näe isegi ette. Kui näiteks riigis X on nähtud ette ka siseriiklik päevaraha või eraldi

kompensatsioon selle eest, kui oma autoga veetakse teisi töötajaid, kohaldab ka Eesti ühing harilikult välisriigis töötavale isikule kulude kompenseerimisel ja hüvitiste maksimisele samu reegleid. Seda on kinnitanud ka maksuhaldur oma veebilehel avaldatud selgitustes², märkides, et töö tegemise riigis kehtestatud lähetuse piirmäärasid rakendatakse selleks, et välisriigis töötaja lähetuse kulud ja väljamaksud saaksid hüvitatud samadel alustel kui teistel selle riigi töötajatel.

Maksustamine

Nagu ülal märgitud, sätestab TuMS § 13 lg 3 p 1¹, et kui töö tegemise koht asub välisriigis, ei maksustata tulumaksuga töö- või ametilähetusega seotud kulude hüvitist ning välislähetuse päevaraha ja

välislähetustasu väljamakseid töö tegemise kohas kehtivates piirmäärades. Kui hüvitis ületab selliseid piirmäärasid, kuulub ületav osa maksustamisele erisoodustusena TuMS § 48 lg 4 p 4 alusel. Küll aga tuleb veel silmas pidada, et kui hüvitis isegi ületab sealseid piirmäärasid ja seda ületavat osa käsitletakse üldreeglina erisoodustusena Eestis, võib maksustamise kohustusest siiski pääseda TuMS § 48 lg 9 alusel, mis sätestab, et tulumaksuga ei maksustata erisoodustust, mis antakse töötajale seoses välisriigis töötamisega, kui on täidetud § 13 lg-s 4 sätestatud tingimused.

Viidatud lõikes on sätestatud järgmised tingimused:

- 1 isik on viibinud töötamise eesmärgil välisriigis vähemalt 183 päeval 12



Kui sõlmid, sõlmi kindlalt!

Struktureerimine | Maksud | Pangandus- ja finantsõigus | Startup | Äriõigus | M&A | Rahvusvaheline maksuõigus | Vaidluste lahendamine | Makseteenused ja e-raha

ATELA Advokaadibüroo
www.attela.ee

ATELA
ATTORNEYS AT LAW · ESTONIA

www.rmp.ee

- järjestikuse kalendrikuu jooksul;
- 2 välisriigis on nimetatud tulu olnud isiku maksustatav tulu ning see on dokumentaalselt tõendatud ja tõendil on näidatud tulumaksu summa (ka juhul, kui summa on null).

Seega, kui nimetatud tõendid on olemas, ei maksustata ka Eestis üle sealsete piirmäärade makstud hüvitisi.

Kui töö tegemise asukoht asub välisriigis, kohalduvad selle välisriigi kulude hüvitamise ja piirmäärade reeglid.

Seoses välisriigis kehtivates piirmäärades makstud hüvitistega on oluline pöörata tähelepanu veel ka sellele, kas nende vormistamisele kehtivad Eestis mingid nõuded. Selle kohta sätestab määrus, et töölähetuse kulude hüvitamiseks ja päevaraha maksmiseks teeb tööandja kirjalikult väljendatud otsustuse. Lähetuskulude väljamaksmise aluseks olevas dokumendis näidatakse töölähetuse sihtkoht, kestus ja

ülesanne ning hüvitatavate lähetuskulude ja välislähetuse päevaraha määrad. Ka on oluline pidada meeles, et lähetuskulude hüvitamisel arvestatakse välisvaluutas tehtud kulutused Eestis käibel olevasse rahasse välislähetusest saabumise päevale järgnenud tööpäeval kehtinud Euroopa Keskpanga päevakursi alusel.

Välislähetuse päevaraha tulevik Eestis

Käesoleva artikli kirjutamise hetkeks on Vabariigi Valitsus kiitnud heaks tulumaksuseaduse muudatused, mille järgi tõstetakse välislähetuse päevaraha maksuvaba määr Eestis praeguselt 32 eurolt 50 eurole (esimese 15 päeva eest on maksuvaba 50 eurot, sealt edasi 32 eurot), et töötajate välislähetusega seotud täiendavaid igapäevakulusid saaks jätkuvalt hüvitada maksuvabalt. Maksuvaba päevaraha piirmäär on olnud samal tasemel ehk 32 eurot aastast 1994.

1 Vabariigi Valitsuse määrus nr 110, § 1 lg 3.

2 <http://www.emta.ee/index.php?id=26114>, vt vastused küsimustele 5 ja 21.

Näiteid välisriikides kohaldatavatest piirmääradest

SOOME: päevaraha kohaldatakse nii riigisest lähetuste kui ka välislähetuste puhul. Välislähetuste puhul sõltub päevaraha riigist, kuhu isik lähetatakse. Näiteks on Eestisse lähetuse korral päevaraha piirmäär 51 eurot. Lisaks kuuluvad hüvitamisele ka sõidu-, toitlustus- ja majutuskulud ning lisaks on ette nähtud ka mitmed sõiduauto kasutamise kompensatsioonid.

ROOTSI: päevaraha kohaldatakse nii riigisest lähetuste kui ka välislähetuste puhul. Välislähetuste puhul sõltub päevaraha riigist, kuhu isik lähetatakse. Näiteks on Eestisse lähetuse korral soovituslik päevaraha 382 Rootsi krooni (ligikaudu 41 eurot). Lisaks kuuluvad hüvitamisele majutus- ja sõidukulud.

LÄTI: päevaraha kohaldatakse välilähetuste puhul ning selle suurus sõltub riigist, kuhu isik lähetatakse. Näiteks on Eestisse lähetuse korral päevaraha piirmäär 29 eurot ning hüvitatavad majutuskulud 100 eurot. Hüvitamisele kuuluvad ka sõidukulud.