Töölähetus

Töötaja lähetusse saatmise õigused ja kohustused on sätestatud **töölepingu seaduses**.
Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009. aasta määrusega nr 110 **„Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord”** (edaspidi töölähetuse määrus) on sätestatud töölähetuse vormistamise ja maksuvabade kulude hüvitamine.

- ✓ Tööandja võib lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta. Töölähetus ei või kesta rohkem kui 30 päeva, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud pikemat tähtaega.

- ✓ Töötaja nõusolek ei ole vajalik, kui ta saadetakse lähetusse ajaks, mis ei ületa 30 päeva. Rasedat ja töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last, võib töölähetusse saata üksnes tema nõusolekul. Alaealist töötajat saab lähetusse saata üksnes alaealise enda ja tema seadusliku esindaja eelneval nõusolekul (töölepingu seaduse § 21).

TÖÖTAJA KULUDE HÜVITAMINE

Töötajal õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist vastavalt võlaõigusseaduse § 628 lõigetele 2–4. Kokkulepe kulude hüvitamise kohta töötasu arvelt on tühine. Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist. Välislähetuse korral on töötajal õigus nõuda lisaks välislähetuse päevaraha kehtestatud tingimustel ja alammääras, kui pooled ei ole kokku leppinud hüvitamist suuremas määras (töölepingu seaduse § 40 lg 1 ja lg 2).

Töötajal on õigus nõuda tööandjalt enne lähetusse minekut lähetusega seonduvate võimalike kulude hüvitamist mõistliku aja jooksul.

Töötajal on õigus keelduda lähetusest, kui tööandja ei ole mõistliku aja jooksul ettemaksu teinud (töölepingu seaduse § 40 lg 4).

Kuna termin „mõistlik aeg” on määratlemata õigusmõiste, siis tuleks lähtuda põhimõttest, et tööandja ettemaks peaks jõudma töötajani selleks ajaks, millal töötajal tuleb osta piletid, vahetada valuuta, jne

Töölähetusega ei ole tegemist ja töölähetuse määrusega kehtestatud hüvitisi ega päevaraha ei maksta, kui töötaja teeb sõite elukoha ja töölepinguga määratud koha vahel.

Kõik töölähetusega seotud kulud hüvitatakse kulu tõendava dokumendi alusel. Seadusandja ei ole töölähetusega seotud kuludele ette näinud piirmäärasid (v.a maksuvaba päevaraha). Töölähetuse määruse § 2 lõike 3 kohaselt teeb tööandja töölähetuse kulude hüvitamiseks ja päevaraha maksmiseks kirjaliku otsuse, milles näidatakse töölähetuse sihtkoht, kestus ja ülesanne ning hüvitatavate

lähetuskulude ja välislähetuse päevaraha määrad.

Kui tööandja kirjalik otsus puudub, või kui selgub, et tegemist ei olnud töölähetusega, siis tuleb kuludokumentide alusel tehtud väljamaksed maksustada ja deklareerida kui tööandja poolt töötajale antud erisoodustus. Rahalised ülekanded töötajatele maksustatakse palgatuluna.

Töölepingu seadust ja töölähetuse määrust ei saa rakendada füüsilisest isikust ettevõtjatele. Füüsilisest isikust ettevõtjale tavapärasest asukohast väljapoole sõitmisel kaasnevaid kulutusi maksuvabalt hüvitada ei saa, kuna tööülesannete tõttu kantavad kulud on tema ettevõtlusega seotud kulud.

Kulusid ei maksustata, kui tööandja tühistab töötaja välislähetuse seoses koroonaviiruse levikuga.

Ettemakstud transpordikulud, majutuskulud vms käsitletakse ettevõtlusega seotud kuludena.

Välislähetuse tühistamisel kaitseb tööandja oma töötaja tervist, mis tuleneb TTOSist (tööandjal on kohustus võtta tarvidusele meetmed ennetuseks, terviseriskide vältimiseks). Erinevate desinfitseerivate vahendite kulusid käsitletakse samuti ettevõtlusega seotud kuludena, mida ei maksustata

Viimati uuendatud 08.01.2025