

# Lähetuse maksustamisest

Rahvusvahelise töötamise erivorme on väga mitmeid ning nende maksustamine sõltub konkreetse töötamise vormist ja kujust, mistõttu ei saa neid koondada mingi ühe üldise ja absoluutse reegli alla. Et asjas natuke selgust tuua, vaatame lähetuse maksustamist lähemalt.



Töölähetuse sisu avaldub töölepingu seaduse §-s 21. Paragrahvi lõike 1 kohaselt võib tööandja lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta. Seega mõistmaks, kas tegemist on töölähetusega, peab alguses selgeks tegema, milline on isiku töö tegemise koht töölepingu järgi.

## *Tulumaks*

Rahvusvahelise töötamise juures on oluline arvestada topeltmaksustamise vältimise ja maksudest hoidumise tõkestamise lepingutega. Nendega jagatakse riikide vahel maksustamisõigusi, et vältida sama tulu topeltmaksustamist. Eesti residendist töötaja lähetamises teise maksulepinguosalisse riiki tuleks pöörata tähelepanu maksulepingu artiklile 15, mis sätestab palgatulu maksustamisõigusi. Üldpõhimõtte kohaselt kuulub palgatulu maksustamisõigus riigile, kus toimus füüsiliselt töö tegemine. Näiteks Eesti residentil lähetamisel Soome, kus ta teeb füüsiliselt tööd, mille eest saab töötasu, tekib maksustamisõigus Soomes. Sama artikkel sätestab ka erandi üldreeglist. Erandkorra kolme kumulatiivse tingimuse täitumisel jääb maksustamisõigus töötaja koduriiki: (i) töötaja viibib koduriigis vähemalt 183 päeva majandusaastal algava või lõppeva 12-kuulise perioodi jooksul; (ii) töötajale maksab tasu tööandja, kes ei ole sihtriigi resident (meie näite puhul tähendab see, et töötasu maksja ei ole Soome resident) ja (iii) tööandja ei maksa tasu enda sihtriigis asuva püsiva tegevuskoha kaudu (meie näite puhul ei ole lähetatud töötaja Eesti tööandjal Soomes püsivat tegevuskoha). Niisiis sõltub teises riigis töötamise eest saadud töötasu maksustamine tööandja isikust ja teises riigis viibitud ajast.

## *Sotsiaalmaks*

Sotsiaalmaksureeglid määravad Euroopa Liidus kindlaks Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EÜ) nr 883/2004 ja rakendusmäärus (EÜ) nr 987/2009. Määruse artiklis 11 sätestatud üldpõhimõtte kohaselt kehtib isikule korraga vaid üks sotsiaalkindlustus – ja seda töötamise riigis. Lähetuse puhul rakendub erandkord. Artikkel 12 ütleb, et isiku suhtes, kes töötab liikmesriigis tööandja heaks, kes tavaliselt seal tegutseb, ning kelle tööandja lähetab teise liikmesriiki selle tööandja nimel tööd tegema, kohaldatakse jätkuvalt esimese liikmesriigi õigusakte, tingimusel et sellise töö eeldatav kestus ei ületa 24 kuud ning teda ei saadeta teist lähetatud isikut asendada. Teisisõnu – kui lähetuse kestus jääb alla kahe aasta ning töötajat ei saadeta teist töötajat asendada, jääb sotsiaalkindlustusmaksed maksma koduriigi tööandja. Näiteks Eestis elava ja töötava töötaja lähetamisel Soome üheks aastaks jääb sotsiaalmaks Eestisse. Selleks tuleb taotleda A1 tõend, millega kinnitatakse, et töötaja eest makstakse sotsiaalmaksu tõendi väljastamise riigis ning teises töökohariigis sotsiaalkindlustusmaksete maksmise kohustust ei ole. Lisaks on Eestil on võrdse kohtlemise tagamiseks sõlmitud rahvusvahelised sotsiaalkindlustuslepingud kolme liiduvälise riigiga: Ukraina, Kanada ja Venemaaga. Täpsemalt peavad lepinguriigid tagama, et nende territooriumil elavatele teise lepinguriigi isikutele on võimaldatud samasugune sotsiaalkindlustus nagu oma kodanikele.

*(Autor: Medeia Džaparidze)*



**VIRGI NAEL**

PANGANDUSE JA  
FINANTSEERIMISE TIIMI JUHT

(+372) 524 1668

VIRGI.NAEL@NJORDLAW.EE