



Raamatupidaja igapäevane  
töö- ja õppekeskkond  
[www.RMP.ee](http://www.RMP.ee)

[www.rmp.ee/periodiline/spetsialist](http://www.rmp.ee/periodiline/spetsialist)

RMP.ee raamatupidamis- ja maksuinfoajakiri

# SPETSIALIST

August 2013



**KAUGTÖÖ**

SOODUSHIND  
kuni 8.septembrini 128 € + km

23. oktoober 2013 Eesti  
**RAAMATUPIDAJATE  
KONVERENTS**  
Teejuht 2014. aastaks

NOKIA Kontserdimajas



RAAMATUPIDAMIS- JA  
MAKSUINFOPORTAAL  
**RMP**  
www.rmp.ee



Eesti Koolitus- ja  
Konverentsikeskus

Kava avalikustatakse  
09.09.2013 RMP.ee kalendris!

REGISTREERIMINE: [www.rmp.ee/koolitus/rmp](http://www.rmp.ee/koolitus/rmp)

# Kaugtöö kogub populaarsust

Tänapäevased tehnilised vahendid ning interneti lai levik võimaldavad paindlikumaid töösuhteid, mille üheks väljenduseks on kindlasti **kaugtöö**. Kaugtööd on võimalik teha nii kodus, lennukis kui ka reisil olles. Siinjuures tekib aga palju küsimusi: Kuidas reguleeritakse töötaja ja tööandja vahelisi suhteid? Millised on tööandja kulud kaugtöötaja puhul? Kuidas arvestada kaugtöötaja tööaega?

Käesolev Spetsialisti ajakirjanumber kajastab põhjalikult kaugtöö olemust ning tööandja ja töötaja vahelisi suhteid. Targa Töö Ühingu projektijuht **Kadri Seeder** kirjutab töökorraldusest üldiselt ning täpsemalt ka kaugtöö rakendamise kasuteguritest tööandjale ning töötajale. Rohtla Law Office OÜ partner **Thea Rohtla** räägib, mida silmas pidada töölepingu sõlmimisel kaugtöötajaga. Sarnasel teemal, kuid teise nurga alt - töö- ja puhkeaja reguleerimisest - kirjutab Heli Raidve Tööõigusabi juhataja **Heli Raidve**.

Advokaadibüroo Sorainen maksuõiguse jurist **Tanel Molok** selgitab, kes ja millises ulatuses peab kandma kodukontori kulud. Samal teemal, kuid raamatupidamislikust vaatenurgast räägivad kulude kajastamisest KPMG Baltics OÜ spetsialistid **Ursula Noorväli** ja **Regina Valge**.

Taaskord oleme koostanud ka ajakirja artiklite põhjal ristsõna, mille õigesti vastanute vahel loosime välja ühe komplekti Inebrya Argan Age tooteid. Auhinna paneb välja TradeHouse'i ilukaubamaja [www.tradehouse.ee](http://www.tradehouse.ee). Vastuseid ootame augustikuu lõpuni.

Head lugemist  
RMP.ee toimetus

## Sisukord

|   |         |
|---|---------|
| Toimetaja veerg   | 3       |
| Kaugtöö on saamas loomulikuks töökorralduse osaks                             | 4 - 9   |
| Kaugtöö kogemus   | 10 - 11 |
| Mida silmas pidada kaugtöötajaga töölepingu sõlmimisel?                       | 12 - 15 |
| Kaugtöötaja töö- ja puhkeajad   | 16 - 20 |
| Ristsõna  | 21      |
| Kaugtöö ja kodukontor - kes peaks kandma kulud ja millises ulatuses?          | 22 - 26 |
| Veebipõhine raamatupidamistarkvara  | 27      |
| Tööandja auto kasutamisest kaugtöö korral                                     | 28 - 30 |
| Kas kaugtööga seotud kulude kajastamine raamatupidamises erineb tavapärasest? | 31 - 35 |

Formaat: A5 / PDF

Ilmumisaeg: August 2013

Ajakiri SPETSIALIST saadetakse 30 958-le RMP.ee Nädalakirja tellijale.

RMP Eesti OÜ  
Tel: 6 848 110  
E-post: [toimetus@rmp.ee](mailto:toimetus@rmp.ee)

Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal RMP.ee

# Kaugtöö on saamas loomulikuks töökorralduse osaks



Kadri Seeder  
Targa Töö Ühing MTÜ  
projektijuht

## Kaugtöö mõiste

Kaugtöö mõiste on pärit 1970ndate algusest, mil USA teadlane Jack Nilles selle kasutusele võttis. Inglise keeles tähistatakse kaugtööd sagedamini mõistetega „telework“ ja „telecommuting“, mis viitavad info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) kasutamisele töös. Eesti keelde on „telework“ tõlgitud kui „kaugtöö“, mis viitab pigem asukohale, mitte IKT vahendite kasutamisele. Kuna „tele-töö“ on eesti keeles hoopis televisiooniga seotud mõiste, siis oleks tähenduse mõttes

täpsem rääkida e-tööst või virtuaaltööst, mille puhul rõhk ei ole asukohal, vaid IKT vahendite kasutamisel töös.

Jack Nilles defineerib *telework*'i tööna, kus nõ „tööl käimist“ ja tööga seotud liikumist asendab info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamine - selle asemel, et tuua inimesed töö juurde, viiakse töö inimeste juurde. Kaugtöö tegemine ei tähenda, et inimesed üldse silmast silma ei suhtle, vaid pigem, et mingi osa tööajast töötatakse logistiliselt sobivamas kohas, mis hoiab kokku nii inimeste aega, kui vähendab ka liikluskoormust.

*Inimesed töötavad  
rongides, lennukites,  
kodus, reisil vms  
kohtades olles, ilma  
et nad defineeriks  
seda kaugtööna.*

Nillesi definitsiooni järgi võivad kaugtöötajad olla nii töölepinguga töötajad kui ka vabakutselised, kes töötavad koos teiste vabakutseliste või klientidega distanttsilt ning IKT vahendeid kasutades.

Oluliselt kitsama kaugtöö definitsiooni annab 2002. aastal Euroopa tasandil sot-

siaalpartnerite organisatsioonide vaheline kaugtöö kokkulepe: „Kaugtöö on töö korraldamise ja/või teostamise vorm, kus infotehnoloogia abil ja töölepingu või töösuhte kontekstis viiakse läbi tööd, mida on võimalik viia läbi ka tööandja ruumides, regulaarselt läbi väljaspool tööandja ruume (Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite kokkulepped, kogumik)“.

Selle definitsiooni kohaselt ei tööta kaugtöö vormis vabakutselised ning töötajad, kes küll viibivad tööandja ruumidest eemal, kuid seda töö iseloomu tõttu. Samuti ei puuduta see definitsioon vahel harva kaugtöö vormis töötajaid.

Euroopa sotsiaalpartnerite vahelise kokkuleppe eesmärk oli tagada töölepinguga ja regulaarselt kaugtöö vormis töötavatele töötajatele võrdne kohtlemine, võrreldes nende kontoris töötavate kolleegidega. Seepärast on ka toodud mõiste suhteliselt kitsas.

Kaugtööd on sageli liigitatud üheks paindlikuks töövormiks, mis võiks aidata kaasata tööturule erivajadustega, hoolduskohustusega, kaugemate piirkondade inimesi jms grupe, kellel on mingitel põhjustel keeruline töökohal käia. Samas tuleb arvestada, et töökorraldusel on veel väga mitmeid aspekte nagu tööaeg, sisuline paindlikkus ja kodus töötamine, mis ei pruugi automaatselt kõigile sobida.

Viimasel ajal räägitakse töökorralduse alases kirjanduses rohkem paindlikust töökorraldusest (*flexwork*) ja targast töökorraldusest (*smartwork*), mille üks osa on ka töökoha paindlikkus. Töökoht võib olla töö iseloomust, töökultuurist vms täpselt kindlaks määratud tööandja

asukohaga või ka töö eripärast tulenevalt liikuv - näiteks ehitajatel objektidel töötamine või müügiesindajatel klientide juures käimine. Kuna järjest enamate ametite töö keerleb info liigutamise ja vahetamise ümber ning seda on võimalik erinevate seadmete abil teha praktiliselt ükskõik kust kohast, on ka töö asukoht muutunud paindlikumaks. Inimesed töötavad rongides, lennukites, kodus, reisil vms kohtades olles, ilma et nad defineriks seda kaugtööna.

## Kaugtöö rakendamise praktilised küsimused

IKT arengutega seotud muutused töö tegemise asukohas on toonud paratamatult kaasa ka tööaja paindlikumaks muutumise, kuna lisaks sellele, et tööd võib väga erinevatest kohtadest teha, võib seda teha ka erinevatel aegadel. Tööandjad kipuvad tööaja paindlikkust teinekordki

*Tööandjad kipuvad  
tööaja paindlikkust  
teinekordki seostama  
korralagedusega,  
kus keegi enam  
kellaaegadest kinni  
ei pea.*

seostama korralagedusega, kus keegi enam kellaaegadest kinni ei pea. Targa töökorralduse mõtteviisis käib suurema vabaduse ja paindlikkusega aga alati kaasas ka vastutus. Töökoha ja -aja paindlikkus ei tähenda seda, et kokkulepitud kellaajad enam ei kehti, vaid et töötaja korraldab oma tööaega ja kohta lähtuvalt

sellest, mis töötlemuse seisukohalt kõige otstarbekam on. Selline töökorraldus vabastab juhi tööaja ja kohaloleku kontrollist ning annab võimaluse tegeleda sisulise juhtimisega.

Tuntud kaugtöö vastuargument on, et kaugtöö ei sobi kõigile ja kõik töötajad ei suuda iseseisvalt töötada. See väide on täpselt samapalju tõsi, kui et kõigile töötajatele ei sobi töötamine avatud kontoris, kus toimub pidev suhtlemine ja katkestamine. Tööülesanded ja oodatavad tulemused on erinevad, neid täidavad erinevate eeldustega töötajad ning parima tulemuse saavutamiseks ongi sageli vaja töökeskkonda varieerida. See teeb tänapäevase kontoriruumi planeerimise keeruliseks - on vaja keskkonda, mis toetaks vajadusel meeskonnatööd, vajadusel süvenemist nõudvate ülesannete täitmist.

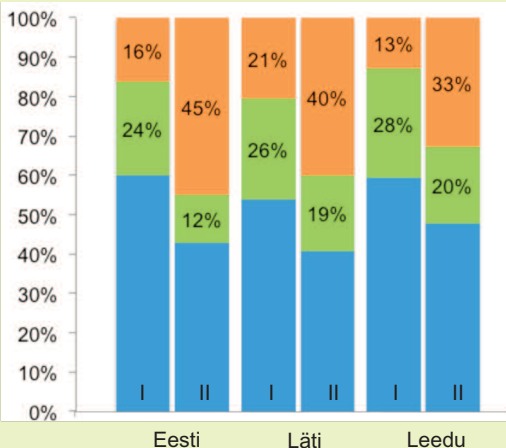
*Microsofti ühes harukontoris on näiteks loodud erinevad ruumikeskkonnad -*

*„raamatukogu“ on koht, kus täidetakse süvenemist nõudvaid ülesandeid, „rand“ aga ruum, kus toimub aktiivne suhtlus.*

Kaugtöö diskussioon kipub sageli olema mustvalge - arutatakse selle üle, kas kaugtöö toimib või mitte ning kas seda saab kõigi töötajate puhul rakendada. Unustatakse ära, et distantsilt töötamine on lihtsalt üks töökorralduse võimalikest vormidest, mida nagu ka osalist või paindlikku tööaega, saab rakendada olenevalt töö iseloomust, tööandja ja töötaja vajadustest ja võimalustest. Kaugtöö ei ole võluvits, mis lahendaks koheselt motivatsioonidefitsiidi või usaldamatusse seotud probleemid, pigem muudab ta sellelt pinnalt rakendades olukorra veel hullemaks.

Kõige tavalisem viga, mida kaugtöö rakendamisel tehakse, on see, et jätkuvalt soovitakse kontrollida töötaja (virtuaalset) kohalolekut ning saada kinnitust, et iga

### Kaugtöö vormis töötamise võimalus ja rahulolu töökorraldusega



- Jah, ma võin töötada soovi korral ka mujal
- Ei, kuigi mu töö iseloom seda võimaldaks
- Ei, minu töö iseloom ei võimalda seda

I Ei ole rahul oma töökorraldusega  
 II On rahul oma töökorraldusega

Allikas: Palgainfo Agentuuri ja CV-Online'i koostöös Eestis, Lätis ja Leedus läbiviidud töötajate ja töötajate palgauring kevad 2013

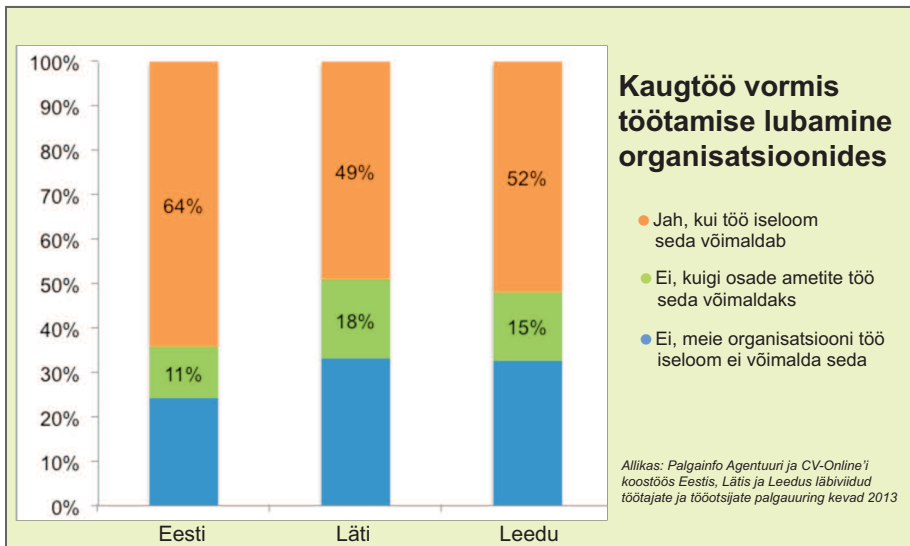
eemal viibitud töötund on veedetud kasulikult. See toob aga kaasa ebamõistliku ja ülepingutatud kontrolli, mis on koormaks nii tööandjale kui töötajatele ning tekitab usaldamatust. **Kaugtöö võimaldamine ei peaks toimuma kampaania korras ega olema sundvalik**, vaid pigem töö iseloomust tulenev võimalus, millest soovi korral võib loobuda. Kaugtööst

*Kaugtöö võimaldamine ei peaks toimuma kampaania korras ega olema sundvalik, vaid pigem töö iseloomust tulenev loomulik võimalus.*

loobumist ei peaks käsitlema läbikukkumisenähtisena ei inimese ega organisatsiooni puhul, vaid lihtsalt töökorralduse muudatusena.

Teine tavapärane möödalaskmine kaugtöö rakendamisel on **kaugtöö lubamine erandina üksikutele töötajatele**, ilma et töökorralduses midagi muudetakse ja horisontaaltasandi kolleegidele olukorda selgitataks. Näiteks väikelastevanematel lubatakse töötada kodunt. Sageli toob see kaasa teiste kolleegide kadeduse ja jutud selle kohta, kui mõnusalt kodus töötaja aega veedab - see juhtub organisatsioonides, kus töö mõõdupuuks on suures osas füüsiline kohalolemine ning väljundile ja tulemusele palju tähelepanu ei pöörata.

Kolmanda takistusena kaugtöö korraldusel võib välja tuua „ülemõtlemise“. Kui organisatsioonis soovitakse rakendada näiteks „*smartwork*“ põhimõtteid, kus töötajatel on suurem vabadus ja vastutus oma töökorralduse üle, on eeldusteks usalduslik õhkkond, tulemusele orienteeritus ning töötajate soov olla iseseisvam ja ka vastutada, et töö kvaliteet ja tähtsused sellest ei kannataks.



Kui töötaja töötab olulise aja oma tööajast kodus, siis peaks tööandja veendumata, et töötaja saab aru töökeskkonna nõuetest ning hoolib oma tervise säilimisest. Arvutiga töötamine on kodustest tegevustest ilmselt üks ohutumaid ja ei ole vaja riske selles osas ületähtsustada.

Teine küsimus kodus töötamise puhul on kulude kompenseerimine - kas ja mis ulatuses tööandja seda tegema peaks. Tähele tuleks panna seda, et kodus töötamine on töötajale tavaliselt vähem kulukas kui tööl käimine - kokkuhoid tekib transpordikulude ja aja osas. Kui tööandja pakub enda ruumides töötajale tööks sobilikku keskkonda ja kodus töötamine on pigem töötaja poolne vaba valik, siis ei peaks üle pingutama ka kommunaalkulude vms kompensatsioonidega. Töövahendid on reeglina nagunii mobiilsed. Pigem peaks hoolikalt hindama tehnilisi riske ja turvalisust, kui töötaja kasutab aeg-ajalt isiklike töövahendeid või vabasid wifi võrke.

Kui töötajal ei ole kontoril töökohta või ettevõttel ei ole üldse kontorit ning töötaja

peab ise vaatama, kus ta töötab, on kontorikulude kompenseerimise küsimus teises valguses. Ühelt poolt võib öelda, et töötasu peab katma kõik töötamisega seotud kulud ja mingeid lisakompensatsioone ei maksta. Teisalt on Targa Töö Ühing arutanud ka võimalust maksta töötajale nõu isikliku kontori kasutamise kompensatsiooni sarnaselt isikliku sõiduauto kasutamisele.

## Kaugtöö rakendamise kasutegurid

Kuna kaugtööd võib väga erinevalt korraldada, siis on keeruline välja tuua ka alati kehtivaid kasutegureid. Küsimus ei olegi niivõrd selles, kas töötajad saavad aeg-ajalt kodus töötada - paljude tööde iseloom seda ei võimalda - vaid selles, kas organisatsiooni töökeskkond ja töökorraldus toetab parimate tulemuste saavutamist; kas töötajad saavad töökorralduse osas kaasa rääkida ning seda endale sobivamaks kujundada. Uuringud on välja toonud, et suurem iseseisvus oma töö korraldamisel tõstab töötajate rahulolu

### Kaugtöö rakendamise kasutegurid TÖÖTAJA jaoks

**Suurem iseseisvus  
töökorralduses**

paremad võimalused töö ja isikliku elu  
ühitamiseks ning parimate töötulemuste  
saavutamiseks

suurem rahulolu oma tööga

**Tööl käimisega seotud kulude kokkuhoid ja aja otstarbekam kasutamine**

**Vähem stressi ja häirimist** → parem tervis

**Uued oskused ja vajadus ise õppida** → paremad karjäärivõimalused



oma tööga ning produktiivsust, mis omakorda mõjutab positiivselt organisatsiooni töötulemusi.

Euroopa sotsiaal- ja elutingimuste parandamise fondi poolt läbiviidud töötingimuste uuring näitab, et Eesti on koos teiste Balti riikide ja Põhjamaadega töötajate kaasamise osas kõrgel tasemel - töötajad saavad suurel määral kaasa rääkida oma töö eesmärkide, meetodite ja protseduuride osas. Palgainfo Agentuuri, Targa Töö Ühingu, Microsofti ja CPD Arenduskeskuse poolt selle aasta kevadel läbiviidud tööandjate ja töötajate uuring kinnitab sama - töötajate iseseisvus oma töö sisulisel korraldamisel on suur. Vähem on võimalusi mõjutada tööaega ja kohta ning töötasu suurust.

Samast uuringust näeme, et suur osa töötajaid ja tööotsijaid peab organisatsioone, mis pakuvad paindlikku töökorraldust, atraktiivseteks tööandjateks. Seega tähendab paindlikkuse pakkumine tööandja

jaoks paremat mainet, paremaid võimalusi heade töötajate leidmiseks ja hoidmiseks, värbamiskulude ja väljaõppe kokkuhoidu.

Erinevatele uuringutele tuginedes võib välja tuua kaugtöö rakendamise kasutegurid. Samas peab arvestama, et kui töökultuur ei toeta kaugtöö rakendamist ning töötajatele antakse vabadus ilma vastutusega, võivad tulemused olla risti vastupidised. Teisalt näitavad uuringud, et töötajatele suurema iseseisvuse andmine parandab ka kontoris töötajate töötulemusi.

Eesti tööandjate ja töötajate palgauuringu tulemused on saadaval tasuta, vt lähemalt Palgainfo Agentuuri kodulehelt: <http://www.palgainfo.eu/valjaanded/tellimine-ja-hinnad-kevad-2013/koondraport>

## Kaugtöö rakendamise kasutegurid TÖÖANDJA jaoks

**Töötajate paremad võimalused heade töötulemuste saavutamiseks ja motiveeritus**

paremad töötulemused ja efektiivsus, suuremad tulud

**Töötajate suurem rahulolu oma tööga**

väiksemad kulud värbamisele ja väljaõppele

suurem lojaalsus ja väiksem voolavus

**Töötajate parem tervis ja vähem puudumisi**

**Positiivne maine tööandjana**

paremad võimalused heade spetsialistide kaasamiseks ja olemasolevate hoidmiseks

võimalused kaasata spetsialiste ka teistest piirkondadest

# Kaugtöö kogemus

**Kas ja millises mahus olete teinud tööd kaugtööna?  
Mis on kaugtöö kõige suurem eelis ja puudus?**



**Katrin** (raamatupidaja, 32): Hetkel teen ühte firmat sõna otseses mõttes kaugtööna. Dokumendid laetakse kõik Dropbox'i üles. Firma omanik on enamasti välismaal, mistõttu põhisuhtlus käib meili teel. Kui miskit kiiret, siis helistame.

Eelis: aja planeerimise vabadus.

Puudus: kõik töö toimub internetis ja kui interneti pole, siis ei saa ka midagi teha. Ja kuna enamasti suhtlusest on meili teel, siis vahel kiirete asjade puhul tuleb vastust kaua oodata.

**Maire** (raamatupidaja, 56): Ma ei pea lugu kaugtööst. Arvan, et suurim võlu töökäimise juures on suhtlemine silmast silma oma töökaaslastega. Väga halb on kõik trikid-nipid ise välja uurida ja teostada - rubriigist mitu pead... Seejuures oma eelmises töökohas tegin küll üksi oma tööd, aga suhtlesin ja sain väga palju sotsiaalset poolt ühistest kohvitundidest, samuti ka õhtustest kohtumistest töökaaslastega.

Eelis: aja planeerimine, eriti osalise tööaja puhul.

Puudus: sotsiaalsus.



**Triin** (ettevõtja, 32): Osaliselt olen kaugtööd teinud juba 10 aastat. Küll ettevõtte käimalükkamisel, hiljem lastega kodus olles või suure ajavahega Taimaal elades. Viimane oli huvitav kogemus, sest väga meeldis hommikul tööd teha ning 4-5 tundi hiljem, kui Eestis algas tööpäev, valmis tööd üle anda. Eks interneti vahendusel kaugtööna töö tegemise võimaldamine motiveerib tihti töötajaid ja näitab tööandjati paremas valguses.

Eelis: kindlasti vaheldus, samas ka töötaja uute elukorraldustega arvestamine.

Puudus: sõltuvus interneti olemasolust.

**Mirjam** (pearaamatupidaja/ettevõtja, 55): Olen kaugtööna raamatupidamist teinud alates 2007. aastast. Paljude klientidega olen alustanud nullist, mistõttu on tööde maht ning intensiivsus kasvanud koos ettevõtete kasvuga. Suurem maht tekib siis, kui soovitakse lisaks tavapärasele ka müügiarvete väljastamist, pangalaekannete teostamist, personali- ja palgaarvestust. Töövahenditena on enamasti Merit Aktiva ja Merit Palk. Tööd tehakse tunnen vahel, et olen justkui üksi. Saavutades vabaduse oma tööelu ise korraldada, kaob ära nii-öelda tööalane kuuluvustunne, see miski, mis on igas kollektiivis-töökeskonnas. Üksindust ma siiski ei tunne, suure pere emana pole see võimalik. Isiklik kodune "kollektiiv" on nagu päästerõngas igal juhul olemas :).



Eelis: võimalus ise oma aega planeerida.

Puudus: info vahetamise ajakulu.



**Riina** (raamatupidaja/projektijuht, 24): Kaugtööd olen teinud ajaliselt erinevates mahtudes, nii terve aasta jooksul kui ka kuni paarinädalaste kontorist eemal viibimistega.

Eelis: vabadus otsustada, kus ja millal oma tööd teed, kasvõi Lõuna-Eestis metsade vahel - seni kuni töö on tehtud, on kõik hästi!

Puudus: päris kõiki töid ei saa kontorist eemal teha, kas siis materjalidele mitte ligipääsetavuse vms põhjusel.

**Kai** (raamatupidaja, 45): Kui kaugtööna arvestada ka tavapäraselt internetitöökoha kasutamist (serverprogramm asub kontoris ja lisatöökoht sülearvutis), siis sellist võimalust kasutan päris palju. Seda nii arvete tegemisel, andmete sisestamisel kui ka palgaarvestuses. Kõige rohkem leiab see kasutust muidugi puhkuse ajal, aga ka juhul, kui tööde kuhjumisel tuleb seda teha kas õhtuti või nädalavahetustel. Aga see ei ole siiski tavapärane - põhilise osa tööajast olen siiski kontoris.



Eelis: Kaugtöö kõige suurem eelis on muidugi see, et ei pea näiteks ühe arve või palga (lõpparve, puhkusetasu vm.) pärast puhkust katkestama ja tööle tulema, samuti tööaja sobitamine enda muude plaanidega.

Puudus: Põhiliseks puuduseks on see, et peab dokumente kaasas kandma. Ja nii jääb tihti mõni vajalik paber või fail ühte või teise kohta maha ning töö seetõttu ikkagi lõpetamata.

Parim valik  
palgaarvestuseks  
ja personali haldamiseks



... ja aega jääb ülegi!

Taavi Tarkvara OÜ / Turu Plats 5-17, Tallinn  
www.taavi.ee, info@taavi.ee / tel 6 800 855, 56 800 855

# Mida silmas pidada kaugtöötajaga töölepingu sõlmimisel?



Thea Rohtla  
Rohtla Law Office OÜ  
partner/jurist

Töölepingu sõlmimine toimub töölepingu seaduse (TLS) § 4 kohaselt ja vastavalt võlaõigusseaduses (VÕS) sätestatud reeglitele. Järgida tuleb seejuures töölepinguseaduses toodud erisusi: TLS sätestab tingimused, milles pooled peavad kokku leppima (§ 5) ja annab loetelu tingimustest, milles pooled võivad kokku leppida (§ 6). Tavapäraselt lepivad pooled kokku kõikides töö tegemiseks vajalikes ja olulistest tingimustes ning need kajastuvad ka poolte vahel allkirjastatud lepingus.

Kaugtöö definitsioon sisaldubki TLS §-s 6, kus on loetelu erijuhtudest, milles pooled võivad kokku leppida. TLS § 6 lg

4 kohaselt on tegemist kaugtööga juhul, kui töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas. Seega kaugtöö ei ole mitte töötamine lähetuses, nagu terminit otse tõlgendada võiks (töötamine kaugel ehk näiteks töölähetuses), vaid tavalise kontoritöö tegemine väljaspool ettevõtte asukohta ehk nn kodukontoris või ka töö, mida oma iseloomu tõttu saabki teha kas klientide või koostööpartnerite juures.

Kaugtöötajaks saab siis lugeda eelkõige kõiki neid töötajaid, kes sel viisil oma igapäevatööd teevad. Kindlasti aga ei saa töötaja, kel on vaja ühekordselt tööleandeid täita väljaspool kontorit, end ise pidada kohe kaugtöötajaks - kaugtöö tegemine eeldab töösuhte mõlema poole hästi läbimõeldud otsust ning selle kajastamist poolte vahel kirjalikult sõlmitud töölepingus.

## Millist tööd võiks töötaja teha kaugtööna?

Kindlasti pole kõiki töötajaid - ka mitte kontoritöötajaid - võimalik lubada tööle kaugtöötajana. Sellisel viisil võiksid töötada nt raamatupidaja, andmete koguja, küsitleja, sisestaja, müügiesindaja, info- tehnoloogia arendamise ja projekteeri-

misega seotud töötaja, jm töötajad, miliste ametite puhul lubavad töökohustusi täita väljaspool tööandja tavapärasest tegutsemiskohta kaasaegsed infotehnoloogilised võimalused - internet, Skype, mobiiltelefon. Võiks arvata, et tööajast osa aja ulatuses töötamisel kaugtööna ei pruugi isegi internetiühendus olla vajalik (nt tehtud töö antakse üle tööandja ettevõttes töötades), kuid siin ei pruugi tööandja (või klientide) ärisaladus ja turvalisus olla piisavalt kaitstud, mistõttu tuleb pooltel hoolega läbi mõelda, kas kodukontoris on kõik vajalikud tingimused tööülesannete täitmiseks olemas.

*TLS § 6 lg 4 kohaselt on tegemist kaugtööga juhul, kui töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas.*

Siin ei saa mööda ka tööandja kohustusest tagada töötajale ohutu töökeskkond, sobilikud töövahendid ja tervisekontroll. On tõenäoliselt palju tahta ja loota, et tööandja tuleb töötaja koju kontrollima piisava valgustuse olemasolu ning ergonoomilise töötooli ja arvutiga töökoha olemasolu. Eeldatavalt oskab töötaja ise oma võimalusi ja tingimusi niipalju ikka hinnata, enne kui kaugtöö kokkuleppeks läheb. Aga välistada seda päris ei saa - privaatsuse nõudeid järgides võib tööandja seda soovida küll.

## Töölepingu sõlmimine kaugtöötajaga

Töölepingu sõlmimine kaugtöö tegijaga ei erine üldjoontes nn tavatöölepingu sõlmimisest. **TLS § 6 lg 4 sätestab:**

Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohta (kaugtöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna. Sama paragrahvi lg 9 rõhutab veel nimetatud teatamise kirjalikku kohustust (ehk töölepingusse kandmist) - kui see puudub, loetakse, et pooled ei ole selles kokku leppinud.

Ehk siis lisaks TLS §-s 5 sätestatud tingimustele, millisteks on

- 1 tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;
- 2 töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;
- 3 tööülesannete kirjeldus;
- 4 ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;
- 5 töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksimise kord ning sissenõutavaks muutmise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavat ja kinnipeetavat maksud ja maksed;
- 6 muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;
- 7 aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg);
- 8 töö tegemise koht;
- 9 puhkuse kestus;
- 10 viide töölepingu ülesütleamise etteatamise tähtaegadele või töölepingu ülesütleamise etteatamise tähtajad;
- 11 viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele;
- 12 viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut,

**lisandub töö tegemise koha näitamise**

## juures kohustuslikuna täpsustus kaugtöö tegemise kohta.

Lepingusse ei pea kirja panema konkreetset töötaja (elukoha) aadressi, kust ta kaugtööd teeb - piisab töötamise koha äranäitamisest kohaliku omavalitsuse täpsusega.

Sealjuures ei pruugi töötaja kaugtööd teha sugugi mitte kogu kokkulepitud tööaja ulatuses - sõltuvalt töö iseloomust ja vajadusest võivad pooled kokku leppida ka nt selliselt, et kui muidu töötab töötaja igapäevaselt oma kodukontoris, siis iga kuu viimasel päeval/iga nädala esmaspäeval töötab ta tööandja kontoris. Või vastupidiselt - tavatingimustes on töökohaks tööandja ettevõtte asukoht, aga nt igal reedel/iga kuu esimesel kolmel tööpäeval teeb töötaja kaugtööd. Kui nii on pooled kokku leppinud, tasub see režiim ka lepingus fikseerida.

## Mida silmas pidada kaugtöö kokkuleppe sõlmimisel

Tänapäeval ei lange töökohtade hulk ja potentsiaalsete töötajate hulk paikkonniti kuidagi kokku - ikka on suurem osa töökohti koondunud linnadesse, suurematesse asulatesse ja maapiirkondades elavad inimesed on sunnitud tööle ja koju sõiduks igapäevaselt kulutama tunde ja lausa sadu kilomeetreid. Kaugtöö võimaldab siin olulist kokkuhoidu töötajale - kätte jääb bussipiletitele või kütusele kulutatud raha ning aeg, mis seni kulus edasi-tagasi sõidule, jääb nüüd perele. Tööandjalegi võib see tähendada kulude kokkuhoidu, kindlasti aga kindlustunnet, et töötaja ka kõva külma ja tuisuga metsa-

talust õigeks ajaks „tööle” jõuab ning deklaratsioon esitatud saab.

Arusaadavalt kaasnevad kodus töötamisega töötajal kulud - internetiühenduse, arvuti ja telefoni aktiivsema kasutamise ja tehnika hooldamisega võivad kaasneda tavapärasemast suuremad kulud. TLS § 40 lg 1 järgi võib töötaja nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude hüvitamist. Seetõttu tuleks pooltel enne kaugtööks kokkuleppe sõlmimist täiendavate kulutuste hüvitamise küsimused täpsustada. Samuti võib tekkida vajadus kokkuleppeks sõidukulude hüvitamisel, kui töötaja nt ühel-kahel päeval kuus/nädalas peab viibima tööandja ettevõttes teises Eesti otsas.

*Lepingusse ei pea kirja panema konkreetset töötaja (elukoha) aadressi, kust ta kaugtööd teeb - piisab töötamise koha äranäitamisest kohaliku omavalitsuse täpsusega.*

Kindlasti peavad pooled lepingut sõlmides täpsustama, millal ja millisel viisil töötulemus üle antakse/edastatakse või kuidas pooled teineteisega üldse suhtlevad või kuidas ja millal töötaja tööandjale kättesaadav on. Võidakse leppida kokku kindlas ajavahemikus, mil Skype'i vahendusel, e-posti või telefoni teel ühendust võetakse.

Töötajale võib kaugtöö tihti tähendada

piiri kadumist töö ja eraelu vahel. Et seda ei juhtuks, nõuab kaugtöö töötajalt tugevat enesedistsipliini ja tema pereliikmetelt arusaamist ja mõistmist, et kodus olev pereliige täidab teatud ajal tööülesandeid ning pole seetõttu 24 tundi ööpäevas vaid pere jaoks. Kindlasti aga annab selline töötamine töötajale parema võimaluse oma aega planeerida, mugavuse töötada üldjuhul sellisel ajal, mis talle kõige paremini sobib.

Kaugtöö võib aga mõnele töötajale tekitada ka kõrvalejäetuse tunde. Suure suhtlemisvajadusega töötajale ning töötajale, kes vajaks nõuetavat õlga, tunnustamist vahetult juhilt, aga ka sellele, kel distsiplineeritust vähem, ei pruugi kaugtöö üldse sobida.

Oluline on täpsustada töötaja arvestusega seotud küsimused. Sõltuvalt töö spetsiifikast (nt kindlatel kuupäevadel täidetakse kohustused) võib kaugtöö tegemise kokkulepe sisaldada ka ületunnitöö, öötöö tegemise ja riigipühadel töötamise tingimusi, kuid üldreeglina võiks kaugtööl järgida regulatsiooni, mis oli kuni 2009. a juulini kehtinud töölepingu seaduses sätestatud (aga ka praegu kehtiva TLS puhul võimaliku kokkuleppe puhul) iseseisva otsustuspädevusega töötaja puhul - töötaja täidab tööülesandeid kokkulepitud töötundide hulga jooksul, otsustades ise töörežiimi üle - vajadust teha ületunnitööd või töötada öisel ajal ning riigipühadel ei ole. Tööandjale jäävad siinjuures riskid töötaja võimaliku tervisekahjustuse juhtumi korral. Kui sellise töötajaga peaks juhtuma õnnetus, siis töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 22 kontekstis võib teatud asjaolude esinemisel olla tegemist tööõnnetusega.

Tööandja jaoks tähendab töötaja kaugtööle lubamine tõenäoliselt kokkuvõidu, näiteks ametisõidukite, töökoha kulude, töövahendite arvelt; samas on tal avaramad võimalused personali valikul - saab tööle võtta isikuid, kes tunnevad hästi ümbruskonna inimesi kui potentsiaalseid kliente või nt uuringute-küsitluste puhul saavad kiirema kontakti valitud isikutega. Uute töötajate puhul saab valiku teha tudengite, puudega isikute, pensionäride või teistes regioonides elavate spetsialistide seast.

Et kaugtöötajad ennast kõrvalejäetuna ei tunneks, ei tohiks tööandjad neid kõrvale jätta ei ühisüritustest, koolitustest, mistahes tööalastest aruteludest-diskussioonidest, koosolekutest.

## Lõpetuseks

Kaugtöö kogub üha enam populaarsust - paljud riigiametidki lubavad töötajaid kaugtööle, rääkimata väikeettevõtetest, kus nõu kontorit või bürood ei olegi ning kõik töötajad töötavad kodukontorites. Kaugtöö keskused võimaldavad tööd teha ka siis, kui kodus näiteks internetiühendus puudub või on väga kehv, ometi jääb ära pikk sõit tööandja asukohta.

Kaugtööd on propageeritud nüüd juba kahel aastal 31. mail korraldatud kaugtöö päeval, kus põhieesmärgiks on olnud suurendada ühiskonna teadlikkust võimalustest ja eelistest, mida kaugtöö kaas-aegsete tehnoloogiate abil nii töötajatele kui ka ettevõtetele pakub.

# Kaugtöötaja töö- ja puhkeaeg - mida silmas pidada?



Heli Raidve  
Heli Raidve Tööõigusabi OÜ  
juhataja

Klassikalise töölepingu kohaselt teeb töötaja tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tavapäraselt tähendab see töötamist tööandja ruumides ja tööandja poolt kehtestatud tööajal. Samas on töösuhted muutunud paindlikuks ja eripalgeliseks. Töötaja võib isiklikel või perekondlikel põhjustel või vähese transpordiga piirkonnas elamise tõttu olla oma liikumistes piiratud. Mõningad tööülesanded ei nõuagi tööandja ruumides kohalviibimist, mistõttu on vahel nii töötajale kui ka töötajale soodsam, kui töötaja töötab nt kodus. Eriti puudutab see tööd, mille tulemusi saab tööandjale edastada nt interneti teel. Samas võib tegemist

olla ka väikesemahuliste komplekteerimistöödega (nt helkurite kokkupanek). Kõigil sellistel juhtudel tekib küsimus, kas ja kuidas tööaega reguleerida.

## Õiguslik regulatsioon

2009. aastal jõustunud töölepingu seadus (TLS) ei sätesta töölepingu kohustuslikke tingimusi. Kuna leping on kahe poole vabatahtlik kokkulepe, siis ei saa lepingu sõlmimine olla kohustus, järelikult ei saa olla ka kohustuslikke tingimusi. Võlaõiguse põhimõtete kohaselt on leping sõlmitud, kui pooled on saavutanud kokkuleppe olulistest tingimustest. Töölepingu puhul on olulisteks tingimusteks tehtav töö ja makstav tasu (TLS § 1). Kui neis kahes tingimuses on kokkulepe saavutatud, loetakse leping üldjuhul sõlmituks.

*Töölepingu seadus ei reguleeri kaugtöötaja tööaega. Kehtivad tavapärased reeglid, st üldjuhul töötab töötaja viiel päeval nädalas kaheksa tundi päevas, kui ei ole kokku lepitud tööaja summeerimises.*



Kuna tööleping on väga siduv leping ning töötasust koosneb enamiku inimeste põhisissetulek, on nii rahvusvaheliselt kui ka siseriiklikult kehtestatud töösuhtega kaasnevad miinimumnõuded. Nii peab tööandja andma töötajale seaduses sätestatud ulatuses puhkust ning maksma täistööajaga töötavale isikule vähemalt miinimumtasu, samuti on ajalised piirangud nn tavapärasele töötajale ning ületunnitööle. Samas ei kohusta seadus pooli töökohas ja töötajas kokku leppima. Kui pooled leppisid kokku ainult tehtavas töös ja makstavas tasus, kuid jätsid läbi rääkimata töö tegemise koha ja aja, siis eelduslikult töötab töötaja tööandja asukohas (TLS § 20) nn täistööajaga (TLS § 43 lg 1) ja ettevõtte tavapärasel tööajal (TLS § 47 lg 1). Kui kokkuleppe kohaselt asub töökoht töötaja kodus ja ta saab enda tööaega ise valida, siis on pooled seadusest erinevalt kokku leppinud, tegemist on seaduse mõttes kaugtööga ning vastav kokkulepe peaks sisalduma ka töölepingu kirjalikus dokumendis (TLS § 6 lg 4).

Töölepingu seadus ei reguleeri kaugtöö-

taja tööaega. Kehtivad tavapärase reeglid, st üldjuhul töötab töötaja viiel päeval nädalas kaheksa tundi päevas, kui ei ole kokku lepitud töötaja summeerimises. Loomulikult võivad pooled kokku leppida ka pikemates (kuni 13-tunnistes) vahetustes, ajakava alusel töötamises, osalises töötajas jne. Seaduses sätestatud töötaja piirangud kehtivad kõigi töötajate, sh ka kaugtöötaja suhtes.

Kui tööks on konkreetse asja tegemine (nt komplekteerimine), kokku on lepitud nn tükitasu ning töötaja jõuab töö tehtud tavapärasel tööajal, siis arusaamatusi ilmselt ei teki. Probleemid võivad tekkida selliste töötajatega, kelle töö on pidev ning ei ole selgelt mõõdetav. Eelkõige võib arusaamatusi põhjustada töötaja arvestuse pidamine, haiguslehe periood ning võimaliku ületunnitöö tegemine.

## Riigikohtu 19.03.2008 otsus 3-2-1-6-08

Probleem ei ole tegelikult uus. Ka nn vana

**Heli Raidve Tööõigusabi**  
Tööõiguse alane konsultatsioon, esindamine töövaidlustes, koolitamine

**Heli Raidve Tööõigusabi 2013 sügiskoolitus**

**"TÖÖÕIGUS PRAKTIKAS - uut ja huvitavat"**

**20. novembril Tallinnas**

Registreeru siin:  
**[www.tooõigusabi.ee](http://www.tooõigusabi.ee)**

**SOODUSHIND**  
septembri lõpuni

[www.rmp.ee](http://www.rmp.ee)

seaduse ajal oli töotajaid, kes töötasid kolmandate isikute objektidel, kodus või muus piirkonnas, kus tööandja tööajast kinnipidamist igapäevaselt ei kontrollinud. Üks olulisemaid lahendeid on pärit juba 2008. aastast, kui Riigikohtusse jõudis nn palkmajade kokkupanemise juhtum.

Viidatud vaidluses olid töötajad leppinud tööandjaga kokku nn tükitöötasu iga komplekteeritud palkmaja eest. Suhete halvenedes esitasid töötajad saamata ületunnitöö tasu ja puhkepäeval töötamise tasu nõude.

*Kui kokkuleppe kohaselt asub töökoht töötaja kodus ja ta saab enda tööaega ise valida, siis on pooled seadusest erinevalt kokku leppinud, tegemist on seaduse mõttes kaugtööga ning vastav kokkulepe peaks sisalduma ka töölepingu kirjalikus dokumendis (TLS § 6 lg 4).*

Riigikohus leidis, et on mõistlik, et tükipalgasüsteemi puhul lepivad töölepingu pooled kokku ka töö normis. Tükipalgasüsteemi puhul on võimalik kokkulepe, et töötaja teeb mingi konkreetse töö kokkulepitud tähtajaks. Samuti on võimalik tükipalgasüsteemi puhul kokku leppida selliselt, et töötaja kohustub töötama kokku lepitud tööajal, kuid saab tasu tehtud

töö koguse (mitte töötatud aja) järgi. Viimasel juhul, kui töötaja nõustub töötama üle seaduses sätestatud tööaja normi või esialgu kokku lepitust kauem või töötama puhkepäeval, riigipühadel ja õhtusel või öisel ajal, ei ole see käsitatav olukorrana, kus rakenduvad töölepingu seaduse, töö- ja puhkeaja seaduse ja palga-seaduse sätted, mis reguleerivad ületunnitööd või töötamist puhkepäeval, riigipühadel ja õhtusel ning öisel ajal. Kõnealust liiki kokkulepe töö tasustamiseks üksnes tehtud töö koguse alusel ei ole iseenesest käsitatav töölepingu tingimusena, mis on töötaja jaoks halvem seaduses sätestatust ning kehtetu TLS § 15 järgi. Samas kui tööandja näeb sellise kokkuleppe sõlmimise ette tüüptingimusena, siis tuleb sellise kokkuleppe kehtivust hinnata VÕS § 42 järgi.

Tuletame meelde, et viidatud lahend puudutas nn vana seadust. Kohtu poolt analüüsitud seadused tunnistati 2009. aastal kehtetuks. Samas on Riigikohtu selgitus rakendatav ka käesoleval ajal. Kui töötajaga on kokku lepitud nn tükitöö ja eeldatavalt selle valmimise tähtaeg, siis saab töötaja ise valida, millal ta tööd teeb. Kirjeldatud juhul oleks ebaõiglane, kui töötaja esitaks hiljem tööandjale ületunnitöö tasu nõude väitega, et tal kulus kokkulepitud töö tegemiseks algselt kokkulepitust rohkem aega. Samas tuleb meeles pidada, et kui töö osutuski töötajast mittetingitud põhjustel algselt planeeritust oluliselt mahukamaks, siis võib täiendava tasu nõue olla ka põhjendatud.

Kirjeldatud juhuks oleks seega soovitatav leppida selgelt kokku, millist tööd töötaja teeb ja millist tasu ta selle töö eest saab.

Olukord muutub keerulisemaks, kui töötaja töö ei ole mõeldav, st töötaja teeb tööd, mille mahtu tööandja ei oska hinnata ja seetõttu on kokku lepitud ajatöö tasu. Sellisel juhul tekib ka oht, et töötaja võib kodus töötades teha tööandja jaoks rohkem tööd ning esitada ka ületunnitöö tasu nõude, nagu järgmises kohtuotsuses.

## Harju Maakohtu 31.01.2012 otsus 2-10-2667

Töötaja väitel oli tal tööandjaga kokkulepe, et lisaks kirjalikus töölepingus märgitule makstakse talle täiendavaid lisatasusid. Töötaja palus saamata töötasu välja mõista tema enda poolt koostatud tööajaarvestuse alusel. Tööandja arvates ei saa töötaja poolt esitatud tööajaarvestust, millel puudub tööandja allkiri, arvestada.

Kohus leidis, et töötaja poolt kohtule esitatud tööaja arvestamise tabelid tõendavad, kui mitu tundi töötaja vaidlusalusel perioodil töötas. Kohus juhtis tööandja tähelepanu asjaolule, et tööaja arvestuse pidamine on tööandja kohustus ning kui tööandja on selle kohustuse täitmata jätnud, vähemalt ei ole tööandja tõendanud, et ta tööaja arvestust töötaja osas pidas, siis tuleb arvestada töötaja poolt esitatud tööaja arvestusega.

Autor leiab, et kirjeldatud olukorda saab vältida, kui leppida tehtav töö ja selle maht ning tähtsused selgelt kokku. Ühtlasi tuleks ajatöö puhul töölepingu kirjalikus dokumendis rõhutada, et tööaja arvestust peab kaugtöötaja ise, ületunnitöö tegemine on lubatud ainult poolte eelneval

kokkuleppel ning mistahes takistuste (töövõimetus, töö puudumine jms) puhul peab töötaja sellest tööandjat kohe informeerima. Nimelt ei soosi tänane praktika töötundide vahemiku kokkuleppimist ning võib tuua kaasa ka alatundide tasu nõude, nagu on näha järgmises kohtuotsuses.

*Ajatöö puhul tuleks töölepingu kirjalikus dokumendis rõhutada, et tööaja arvestust peab kaugtöötaja ise, ületunnitöö tegemine on lubatud ainult poolte eelneval kokkuleppel ning mistahes takistuste (töövõimetus, töö puudumine jms) puhul peab töötaja sellest tööandjat kohe informeerima.*

## Harju Maakohtu 8.05.2012 otsus 2-11-13414

Pooled leppisid töölepinguga kokku, et 2009. aastal pidi töötaja töötama kas osalise või täistööajaga vastavalt tööandja vajadustele kuni 7 tundi päevas ja tööandja pidi maksma töötasu tegelike töötundide eest 100 krooni tunnis. 2010. aastal pidi töötaja töötama graafiku alusel vahetustega ja tema töötasu oli 67 krooni tunnis. Tööandja selgituste kohaselt ei võtnud tööandja kohustust töötajat maksimumpiirides tööga kindlustada, vaid

kokkuleppe kohaselt pidi töötaja töötama vaid siis, kui tööandjal on lisatööd.

Kohus leidis, et 2009. aastal pidi tööandja kindlustama töötaja tööga 7 tundi päevas 35 tundi nädalas ja 2010. pidi töötaja töötama täistööajaga 8 tundi päevas 40 tundi nädalas. Kohus asus seisukohale, et ei tööandja vande all antud selgitustega ega tunnistajate ütlustega ei ole tõendatud, et töötaja oleks puudunud haiguse tõttu või põhjuseta, sellised puudumised oleks tulnud fikseerida ja dokumenteerida. Kohus tuvastas, et kõikide alatundide näol on tegemist TLS § 35 kohase tööseisakuga ja mõistis tööandjalt nn alatundide eest välja keskmise töötasu.

## Kokkuvõtteks

Kaugtöötajate tööaja suhtes on õiguslik regulatsioon minimaalne ja kohtupraktika olematu. Nagu ikka sellistel juhtudel, peavad pooled käituma heauskselt ja mõistlikult. Autor soovib oma pikaajalise praktika põhjal kõigepealt kaaluda, kas töötaja sobib kaugtöötajaks, st kas tegemist on mõistliku ja heauskse töötajaga.

Kaaluda võiks ka seda, kas töötaja lubatakse püsivalt koju tööle või oleks mõistlik leppida kokku, et töötaja on nt kolmel päeval tööl kodus ja kahel päeval tööandja ruumides.

Kui pooled otsustavad valida koostöö vormiks kaugtöö, siis peaks eelkõige läbi rääkima, kas tasustamise vormiks saab nn tükitöötasu või ajatasu. Viimase puhul oleks soovitatav selgelt kokku leppida tundide maht, tööandjale tööde üleandmise kord, töötaja poolt jooksvalt aruanete esitamine, töötaja poolt tööajaarvestuse pidamine jms. Ühtlasi võiks lepingus täpsustada ületunnitöö tegemise vaid poolte eelneval kokkuleppel ning töötaja kohustuse teavitada tööandjat koheselt mistahes töö tegemise takistustest.

Meeles tuleb pidada, et kaugtöötaja tööleping on tavalisest klassikalisest töölepingust mõnevõrra erinev, mistõttu oleks hea esimest lepingut ka mõnele spetsialistile näidata.

**TRADEHOUSE**  
ILUKAUBAMAJA / All about beauty

**VALIKUS ENAM KUI  
100 ERINEVAT  
JUUKSEHOOLDUS- JA  
KOSMEETIKABRÄNDI**

KÕIK SAADAVAL MEIE VEEBIPOES  
**www.tradehouse.ee**

**diva**  
professional styling

**BED HEAD**  
TIGI

**Australian Gold**

**ALTER EGO**  
- 178LY -  
salon exclusive

**WELLA**  
PROFESSIONALS

**Schwarzkopf**  
PROFESSIONAL

**femell**  
PROFESSIONAL

**Inebrya GOLDWELL**

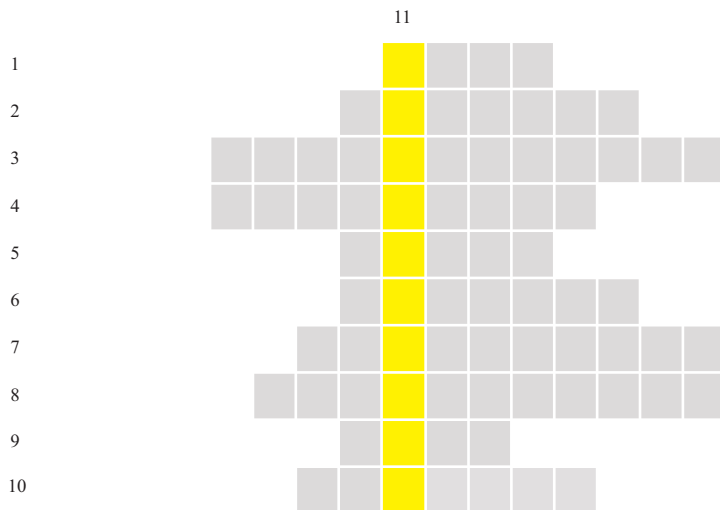
**JOICO**

**SPARITUAL**

**ProTan**

**PHILIP<sup>®</sup>  
MARTIN'S**  
Italian Organic Lifestyle

# Ristsõna



## PAREMALE:

1 Koht, kus on võimalik teha kaugtööd

2 Ühe kilomeetri hind erasõitude korral

3 Paber, mis tõestab kulu tekkimist

4 Liikumisvahend, mida võib kasutada ka kaugtöötaja

5 Tehniline lahendus, mis võimaldab suhtlust

6 Kui palju aega peab täiskohaga tööd tegev kaugtöötaja nädalas töötama?

7 23.10.2013 toimuv raamatupidajatele mõeldud suurüritus Nokia Kontserdimajas

8 Millises olukorras võib kodus tööd tegeval isikul tekkida maksukohustus?

9 Millal sõlmiti kaugtöö kokkulepe Euroopas?

10 Sisendkäibemaksu mahaarvamiseks peab olema arve väljastatud...

11 **ALLA: Kaugtöötaja töö tegemise koht**



Ristsõna vastuseid ootame 31. augustini 2013 e-posti aadressile [toimetus@rmp.ee](mailto:toimetus@rmp.ee).

Õigesti vastanute vahel loositakse üks Inebrya Argan Age KOMPLEKT (šampoon 300 ml + 2-faasiline palsam 200 ml + intensiivhooldusseerum 100 ml). Auhinna paneb välja TradeHouse'i ilukaubamaja [www.tradehouse.ee](http://www.tradehouse.ee).

Võitjate nimed avaldame 4. septembri RMP.ee Nädalikirjas!

# Kaugtöö ja kodukontor - kes peaks kandma kulud ja millises ulatuses?



Tanel Molok  
advokaadibüroo SORAINEN  
maksuõiguse jurist

Kui veel kümme aastat tagasi peeti isenesestmõistetavaks olukorda, kus kõik töötajad ilmuvad töökohale kell kaheksa hommikul ja lahkuvad kell viis õhtul, siis arenev tehnika ja mõtteviis soodustavad töötajale ja -kohale paindlikumat lähene mist kui kellast kellani töökohal istumine. Ka edumeelsemad tööandjad eelistavad võimaluse korral tagumikutundide lugemise asemel keskenduda sellele, et tagada tööülesannete tähtaegne ja tulemuslik täitmine, leidku see siis aset kontoris või väljaspool seda.

Mõtteviis ja tehnika on aga muutunud kiiremini kui seadused ning vaid töölepingu seaduses leiab mõne sätte kaugtööga seonduvate sisuliste küsimuste reguleerimiseks. Töölepingu seaduses on vaid märgitud, et tööandja peab töötajale teatama kui poolte kokkuleppel täidetakse töökohustusi kaugtööna ning lisaks, kas ja kuidas hüvitatakse töö tegemisel või tööandja juhiste või korralduste tõttu tekkinud kulutused. Need sätted aga käsitlevad eelkõige tööandja teavitamiskohustust, mitte sisulisi küsimusi. Seega kobavad töötajad ja tööandjad pimeduses kui soovivad kaugtöösuhtele sisu anda ning poolte õiguseid ja kohustusi välja selgitada. Muuhulgas ei ole kindlaks määratud, kes peaks tagama kaugtöötajale töötegemiseks vajalikud vahendid ning kes katab kodus töötamise seonduvad kulud.

## Kodukontori kulude hüvitamisel on palju ruumi kokkulepeteks

Kuna kaugtöö tegemine on suures osas seadustega reguleerimata, tuleks võimalike vaidluste ja probleemide vältimiseks kodus töötamisega kaasnevad õigused ja kohustused (sh kulude hüvitamine) töötaja ja tööandja vahel selgesõnaliselt

kokku leppida ning hilisemate tõendamisprobleemide vältimiseks ka kirjalikult fikseerida. Arvesse peab siinjuures võtma, et lisaks töösuhte pooltele võib kodus töötamise kulude katmise ja nende jaotamise vastu huvi tunda ka maksuhaldur. Tema arvamus tööandja poolt tehtud kulutuste ettevõtlusega seotuse osas võib aga töösuhte poolte käsitlusest erineda ning see võib eelkõige tööandja jaoks kaasa tuua mittesoovitavaid tagajärgi. Kõige tavalisem probleem kipub olema, et tööandja kulutusi ei lubata täies ulatuses ettevõtlusega seotud kulutusena käsitleda. Halvemal juhul võidakse kodukontori kulude katmist käsitleda ka töötajale erisoodustuse andmisena, mille tagajärjed on maksunduslikult veelgi ebasoodsamad.

Millest aga lähtuda, kui asuda otsima vastust küsimusele, kes ja millises ulatuses peaks kaugtöö tegemisega seotud kulud katma? Kuna erinevate kodus

*Võimalike vaidluste vältimiseks tuleks kodus töötamisega kaasnevad õigused ja kohustused töötaja ja tööandja vahel selgesõnaliselt kokku leppida ning ka kirjalikult fikseerida.*

töötamisega kaasnevate kulude hüvitamisel kehtivad erinevad põhimõtted, on neid põhjust allpool ka erinevalt käsitleda.

## Töövahendid - arvuti, kontoritarbed

Igapäevaselt kontoris viibiva töötaja asjakohaste töövahendite tagamine tundub

loogilisena olevat tööandja kohustus. See käsitlus ei tohiks põhimõtteliselt erinev olla, kui töötaja täidab oma tööülesandeid (osaliselt) väljaspool kontorit. Ei ole mõistlikku põhjendust ega seadustega ettenähtud erandit, et kaugtööd tegevad töötajad oleksid kehvemais seisus kui nende kontoris töötavad kolleegid. Ka kaugtöötajatel on vastupidiste kokkulepete olemasoluta õigus eeldada, et talle on tööandja poolt tagatud tööülesannete täitmiseks vajalikud vahendid, nagu näiteks arvuti või kontoritarbed. Asjaolu, et töötaja kasutab tööarvutit vähesel määral ka isiklikel eesmärkidel, näiteks uudiste lugemiseks, ei pane veel üldjuhul kahtluse alla seda, et töö tegemiseks vajaliku arvuti ostmiseks tehtud kulutus peaks täies ulatuses jääma tööandja kanda.

Sama põhimõtte kehtib ka kontoritarvete ja muude töövahendite osas, ilma milleta ei saaks kodus oma tööülesandeid täita - tegemist on üldjuhul kuludega, mis peaksid jääma tööandja kanda. Samas on töösuhte pooltel vaba voli leppida kokku ka teistsuguses kulude jaotamises kui ühel või teisel kaalutlusel on põhjendatud vastavate kulude kandmine töötaja kanda jätta.

## Kodukontori sisustus

Kodukontori sisustamisega seonduvate kulude katmine tööandja poolt on maksundusalases kohtupraktikas aga rohkem probleeme tekitanud, kuna paljudes olukordades on nende seotust ettevõtlusega raskem tõendada. Sisustus ei

piirdu üksnes töölaua ja -tooliga, kohtupraktikas on vaieldud näiteks ka tapeedi ja aknaruloode soetamiseks tehtud kulutuste ettevõtlusega seotuse üle.

Kodus töötades kasutab töötaja üldjuhul töötegemiseks vajalikke sisustuselemente mingis ulatuses ka isiklikul otstarbel. Seega on mõistlik tööandjaga kokku leppida, millises ulatuses jäävad sisustuse kulud tema kanda. Siinjuures peab lähtuma siiski reaalistest asjaoludest - põhjendatud ei ole töölaua ostuhinda jätta täielikult tööandja kanda, kui seda kasutatakse töötaja poolt ka isiklike vajaduste tarbeks. Maksuhaldur ei ole tõenäoliselt sellises olukorras samuti nõus lugema kogu laua ostmiseks tehtud kulutust tööandja ettevõtlusega seotud kuluks.

*Sisustus ei piirdu üksnes töölaua- ja tooliga, kohtupraktikas on vaieldud näiteks ka tapeedi ja aknaruloode soetamiseks tehtud kulutuste ettevõtlusega seotuse üle.*

Kui tööks vajalikku sisustust kasutatakse osaliselt ka töövälistel eesmärkidel, vastavat proportsiooni pooltevahelise lepinguga paika ei panda ning seda ei ole võimalik ka usaldusväärselt kindlaks määrata, loetakse kohtupraktika järgi ettevõtlusega seotuse/mitteseotuse proportsiooniks 50/50. Kui tööandja on katnud rohkem kui 50% kuludest, siis kok-

kuleppe puudumisel ei käsitleta ülejäävat osa ettevõtlusega seotud kuluna ning tööandjat ähvardab ka ülemääraste väljamaksete erisoodustusena käsitlemise oht.

## Muud kodus töötamisega kaasnevad kulud

Samuti oleks soovitatav pooltevahelise kokkuleppega lahendada küsimus, kas ja kui, siis millises ulatuses hüvitab tööandja töötajale kommunaalkulud, interneti- ja telefoniarved ning muud kodukontoris töötamisega kaasnevad kulud.

Nende kulutuste osas ei ole samuti võimalik universaalset õiglast jaotust paika panna ning pooled peaksid hüvitamise osas sõlmima mõistlikud ja tegelikkusele vastavad kokkulepped. Näiteks võivad pooled kokku leppida, et tööandja hüvitab töötajale poole interneti-, neljandiku küttearvest jne. Kui tööandja võtab enda kanda ilmselgelt liiga suured kulud, tõuseb ka siin esile oht, et neid käsitletakse ettevõtlusega mitteseotud väljamaksetena või erisoodustusena.

## Kulude jaotust hõlbus- tab kindlalt piiritletud koha kasutamine töö- tegemiseks

Et selgemalt piiritleda kodu ja kodukontorit ning määrata kindlaks, kes ja kui suures ulatuses peaks seonduvad kulud kandma, oleks võimaluse korral mõistlik kodukontorina kasutada näiteks ühte konkreetset tuba, mida kasutataksegi ainult sellel eesmärgil. Sellisel juhul on



põhjendatud jätta töökoha sisustamine täielikult tööandja kanda, kellel ei tohiks olla hiljem raskusi ka tõendada, et tegemist oli ettevõtlusega seotud kuluga.

*Kohtupraktika järgi loetakse ettevõtlusega seotuse/mitteseotuse proportsiooniks 50/50.*

Kohtupraktikas on leitud, et kodukontori sisustamisega seotud kulude arvamine ettevõtlusega seotud kulude hulka on võimalik ka tervikuna, kuid see eeldab, et vastavad sisustuselemendid on suunatud vaid tööga seotud ülesannete täitmiseks. Kõige lihtsam on vaidlusi vältida olukor-

ras, kus töötegemiseks vajalikud sisustuselemendid paiknevad kõik ühes, üksnes töötegemiseks kasutatavas toas.

Ka kommunaalkulude ja muude jooksvate kulutuste proportsiooni kindlaksmääramine on sellisel juhul hõlpsam, töötegemiseks konkreetset piiritletud ala olemasolul on võimalik kasvõi pörandapinda arvestades kindlaks määrata kulud, mille hüvitamist oleks tööandjalt põhjendatud nõuda.

Soovi korral ei takista mitte miski töötajat töökohana kasutatavat tuba tööandjale mõistliku hinna eest välja üürida. Sellise stsenaariumi puhul tasuks üürisumma kindlaksmääramisel jääda pigem konservatiivseks, sest ülemäära suure üürimakse puhul võib maksuhaldur seda käsitleda näiteks varjatud palga maksmisena.



# SORAINEN

Põhinedes nõustatud maksuasjade mahule, keerukusele ja lahenduste innovaatsilisele on advokaadibürood SORAINEN auhinnatud tiitlitega

**Baltikumi Aasta Maksunõustaja**

aastatel 2010-2012 &

viimati sel aastal tiitliga

**Baltikumi Aasta Siirdehindade Nõustaja!**

Euroopa tähtsamaid maksuvaldkonna tunnustusi jagas

**International Tax Review**

[www.sorainen.ee](http://www.sorainen.ee)

Üürilepingu olemasolu võimaldab ka tööandjal lihtsamini tõendada seda, et kõik üüritud ruumile tehtud kulutused olid tõepoolest tema ettevõtlusega seotud.

## Mida arvestada kodukontorit sisaldava eluaseme müügil

Isikliku eluaseme ning kodukontori piirjooni ja proportsioone kindlaks määrates tuleks kindlasti arvestada, et kui töötajal on plaanis kodukontorit hõlmav eluase müüa, võib maksuhalduril tekkida eluaseme müügi maksuvabastuse osas eriarvamus. Nimelt on maksuhaldur seisukohal, et kui maksumaksja kasutas eluruumi kuni võõrandamiseni osaliselt ka muul otstarbel, siis rakendatakse maksuvabastust proportsionaalselt enda elukohana ja muul otstarbel kasutatavate ruumide pindala suhtele. Seega müües alalist või peamist elukohta, mida kasutati osaliselt ka kodukontorina, tuleb arvestada võimalusega, et maksuhaldur ei luba maksuvabastust kasutada kogu eluaseme ulatuses. Soovides vältida võimalikke probleeme, on seega targem eluaseme kasutamine kodukontorina aegsasti enne müüki lõpetada.

## Kokkuvõte

Eeltoodut kokku võttes on kodukontoriga seotud kulude jaotamise osas jäetud töösuhte pooltele üsna vabad käed, seadusandlus seda valdkonda erilise põhjalikkusega ei reguleeri. Pooltevahelised kokkulepped peaksid võimalike probleemide vältimiseks siiski olema mõistlikud ja vastama tegelikele oludele. Mak-

suholduri poolt tõstatatud küsimustele kulude kandmise ettevõtlusega seotuse kohta peab olema võimalik anda põhjendatud vastuseid, vastasel juhul riskib tööandja sellega, et ülemäärases osas hüvitatud kulud käsitletakse töötajale antud erisoodustusena ning maksustatakse vastavalt.

*Müües alalist või peamist elukohta, mida kasutati osaliselt ka kodukontorina, tuleb arvestada võimalusega, et maksuhaldur ei luba maksuvabastust kasutada kogu eluaseme ulatuses.*

Praktika järgi on kõige olulisema tähtsusega sisustuse osas sõlmitud kulude kandmise kokkulepped ning nende põhjendatus. Sisustuse kulude kandmise proportsioon tuleks kindlasti kokku leppida vastavalt sisustuselementide (laud, tool, lambid jne) reaalsele kasutusele töötegemiseks. Kui töötaja ja tööandja ei ole kulude katmise proportsiooni ise usutavatele asjaoludele tuginedes kindlaks määranud ning ka kõrvalseisjal (maksuhaldur, kohus) ei ole seda võimalik usaldusväärselt kindlaks teha, loetakse selleks proportsiooniks 50/50. Jäägu see asjaosaliste endi otsustada, millistel juhtudel on põhjendatud ise proportsioon kindlaks määrata ja millistel lähtuda 50/50 eeldusest.

# Veebipõhine raamatupidamistarkvara



Rene Meres  
SimplBooks OÜ partner

Arvestades praegust digiajastut, on normaalne ettevõtet juhtida võimalikult mobiilselt - pääseda ligi andmetele ja kontaktidele igal ajal ning igas kohas. Ka raamatupidamistarkvara valides võiks seda silmas pida. Veebipõhine raamatupidamistarkvara pakub tänu oma lihtsusele senisest rohkem vabadust ja turvalisust nii ettevõtjale kui ka raamatupidajale.

Internetipõhisel raamatupidamistarkvaral on olulised eelised võrreldes arvutipõhiselega. Kui tavaliselt kaasneb uue süsteemiga keeruline ja aeganõudev installimisprotsess, siis näiteks **SimplBooks raamatupidamistarkvara** puhul see puudub. Ainuke ajakulu on kasutajakonto

loomine ja sisselogimine. Mis puutub tarkvara uuendustesse ja muudatustesse, siis tundide ja päevade asemel toimub see vaid loetud minutitega, sest veebis ei sõltu see arvuti seadistustest ja asukohast. Ka igapäevane tarkvara kasutamine säästab aega, sest andmetele pääseb ligi igast arvutist ja ka nutitelefoni - arveid võib saata kasvõi rannas päevitades.

Lisaks ajavõidule hoiab veebipõhine raamatupidamistarkvara kokku tarkvarale minevaid kulusid. Enamustel tarkvaradel on piiratud kasutajate ja töökohtade arv ning iga lisatöökoht/kasutaja maksab. Internetipõhise tarkvara puhul ei nõua uus kasutaja lisaressurssi arendajalt ja seetõttu on kasutajate arv piiramatu. Selline lahendus on ka arendaja jaoks lihtsam, mis omakorda vähendab kasutamise ja arendamise kulusid, võimaldades seeläbi pakkuda kliendile soodsamat hinda. Lisaks pakub veebipõhine tarkvara ka lisaturvalisust varukoopiate näol ning kogu süsteem on krüpteeritud.

Selleks, et enda elu lihtsamaks ja efektiivsemaks muuta on mõistlik kasutada veebipõhist raamatupidamistarkvara, mis on kasutajasõbralik, soodne ja turvaline, hoides kokku nii raamatupidaja kui ettevõtja aega. Ole seal, kus on sinu kliendid!

[www.simplbooks.ee](http://www.simplbooks.ee)  
Tel: +372 522 4658

# Tööandja auto kasutamisest kaugtöö korral - mida kindlasti silmas pidada?



Riina Raju  
PKF Estonia OÜ  
maksukonsultant

Mitmetel tegevusaladel, nagu müügitöö, raamatupidamis- või IT-teenuste osutamine, võib osutada tööandja seisukohast otstarbekaks leppida kokku töö tegemise kohaks töötaja elukoht või muu asukoht väljaspool tööandja ametlikku tegevuskohta.

Kui töötajal on vaja ametikohustuste täitmiseks ringi liikuda, siis tihti on selleks kõige optimaalsem viis kasutada tööandja autot. Seda ka näiteks juhul, kui töötaja teeb kaugtööd. Viimane töö tegemise vorm on kogunud populaarsust ning nimetatud eritöövorm on sisse kirjutatud

ka tööõigusaktidesse. Kuidas tööandja vara kasutada võib - kas ainult ametisõitudeks või ka erasõitudeks, kui palju ja millal - ei ole seadusaktidega ära määratletud. See on tööandja ja töötaja vaheliste kokkulepete või ettevõtte sisemise poliitika küsimus. Silmas tuleb aga pidada, et igasuguse tööandja vara kasutamine ettevõtlusega mitteseotult tekitab erisoodustust ning omatarvet, mis tuleb maksustada. Tööandja sõiduauto kasutamise puhul on erisoodustuse hinna määramiseks sätestatud kindlad reeglid. Rahandusministri 13.01.2011 määruse nr 2 "Erisoodustuse hinna määramise korra" (*edaspidi määruse*) § 1 reguleeribki tööandja omandis või valduses oleva sõiduauto (*edaspidi tööandja auto*) kasutamise hinna määramist.

Kui tööülesandeid teostatakse kaugtööna ning töötaja kasutusse on antud tööandja sõiduauto, siis oleks oluline meeles pidada paari olulisemat aspekti. Nimelt nõuab töölepingu seaduse (edaspidi TLS) §5, et töölepingus oleks fikseeritud töö tegemise koht. TLS § 6 lg 4 rõhutab veel, et kui tööd tehakse kaugtööna, siis peab see olema kokku lepitud ja ka kirjalikult fikseeritud (TLS § 6 lg 9).

Kaugtöötamise erinevaid vorme on mitmeid ja ühtset regulatsiooni selles osas välja töötatud ei ole. Tööõiguslik regulat-

sioon tagab kaugtöö tegijale teiste töötajatega võrdsed õigused ning tööandjale samad kohustused, millest tulenevalt tuleb kaugtöötajat kohelda võrdselt tööandja ruumides sarnast tööd tegevate töötajatega. Reaalsuses on tööandja kontroll kaugtöötaja üle nõrgem ning tööandjal

*Kui tööandja auto on töötaja käsutuses piiranguteta ning ei peeta arvestust töö- ja erasõitude üle, siis on erisoodustuse hinnaks 256 eurot.*

puudub tegelikult ülevaade, mis ajal ja millistes tingimustes töötaja töötab. Seetõttu tuleb täpsemad kokkulepped tööandja ja kaugtöötaja vahel konkreetselt töölepingusse sisse kirjutada

- töö tegemise koht (kohaliku omavalitsuse täpsusega);
- aeg, mil töötaja peab olema tööandjale kättesaadav (nt telefoni või interneti teel);
- töötaja kulude hüvitamine (internet, kontori tarbed) jms.

## Tööandja sõiduauto kasutamine ettevõtluse tarbeks

Oluline aspekt, mida tuleks jälgida, on maksustamise aspekt. Nagu ülalpool juba mainitud, tuleb tööandja vara sh sõiduautot kasutada ettevõtlusega seotult, vas-

tasel juhul tekivad kohe maksustamise küsimused. Auto kasutamise osas on võimalikud erinevad kokkulepped ning vastavalt auto kasutamise otstarbele ja kasutamise osas arvestuse pidamisele kujuneb ka maksustamisele kuuluv summa:

- 1 Auto on töötaja käsutuses piiranguteta ning ei peeta arvestust töö- ja erasõitude üle: erisoodustuse hinnaks on 256€, millelt tuleb tasuda tulumaksu 68,05€, sotsiaalmaksu 106,94€ ning omatarbeks käibemaksu 42,67€.
- 2 Peetakse arvestust auto kasutamise kohta (nn sõidupäevik), siis on erisoodustuse hind erasõitude kilomeetraazist ning töötaja poolt hüvitatud summast. Päevikust võib ilmneda:

- Erasõite tehtud ei ole: töötaja ei ole saanud erisoodustust ning maksustamise alus puudub.
- Erasõite on tehtud:

**- aga töötaja erasõite hüvitama ei pea:** sellisel juhul on määruse alusel 1 km hinnaks 0,3€ (v.a üle 5 aasta vanuse ja kuni 2000 cm<sup>3</sup> töömahuga autode puhul, mil on 1 km hinnaks 0,2€). Maksimaalne erisoodustuse hind on 256€.

*Näiteks kui töötaja on teinud erasõite 150 km, siis kujuneb erisoodustuse hinnaks 45€, millelt tuleb tasuda tulumaksu 11,96€, sotsiaalmaksu 18,80€ ning omatarbeks käibemaksu 7,50€. Kui töötaja on teinud erasõite 1500 km, siis on erisoodustuse hinnaks 256€.*

**- aga töötaja hüvitab erasõidud soodushinnaga:** sellisel juhul on eri-

soodustuse hinnaks määruse alusel arvutatud hinna ning soodushinna vahe.

*Näiteks kui töötaja on teinud erasõite 150 km. Määruse alusel on erisoodustuse hinnaks 45€, töötaja tasub tööandjale auto kasutamise eest 25€, siis kujuneb maksustatavaks erisoodustuse hinnaks 20€, millelt tuleb tasuda tulumaksu 5,32€, sotsiaalmaksu 8,35€ ning omatarbelt käibemaksu 3,33€.*

**- aga töötaja hüvitab arvestuse alusel erasõidud tööandjale:** töötaja ei ole saanud erisoodustust ning maksustamise alus puudub.

Kaugtöö puhul võib erisusena välja tuua selle, et kui üldiselt kodust tööle ja tagasi sõit ei ole ettevõtlusega seotud, siis kaugtöö puhul töölepingus fikseeritud töö tegemise kohast (näiteks kodu) sõit ettevõtte asukohta on ettevõtlusega seotud sõit ning ei kuulu maksustamisele.

## Isikliku sõiduauto kasutamine ettevõtluse tarbeks

Kui kaugtööd tegev töötaja kasutab oma sõiduauto, siis maksuvaba autohüvitis on samuti tavapäraste reeglite alusel: ilma sõidupäevikut pidamata võib hüvitada kulusid 64 euro ulatuses kuus, sõidupäevikut pidades vastavalt töösõitude kilomeetražile kuni 256 eurot.

Kuid ka siin kehtib eelpool väljatoodu: nimelt saab sõidupäevikus ettevõtlusega seotud sõitudena kajastada ka sõitu töö tegemise kohast ettevõtte asukohta töö-

sõiduna, mille eest võib maksuvabalt hüvitist maksta.

*Kui üldiselt kodust tööle ja tagasi sõit ei ole ettevõtlusega seotud, siis kaugtöö puhul töölepingus fikseeritud töö tegemise kohast (näiteks kodu) sõit ettevõtte asukohta on ettevõtlusega seotud sõit ning ei kuulu maksustamisele.*

Kui töö tegemise kohaks on kodu ning sõidud ettevõtte kontorisse on väga tihedad (igapäevased), siis tekib küsimus, kas tegemist on ikka kaugtööga.

VÄIKEETTEVÕTTE  
raamatupidamise,  
palga  
ja  
maksude  
ABC

12.-13.09.2013  
[www.rmp.ee/koolitus/rmp/](http://www.rmp.ee/koolitus/rmp/)

# Kas kaugtööga seotud kulude kajastamine raamatupidamises erineb tavapärasest?



Ursula Noorväli  
KPMG Baltics OÜ  
raamatupidamisteenuste juht

Aina rohkem läheb moodsa töötamine töökohast eemal, kas siis kodus või miks mitte suvisemal perioodil ka suvekodus. Kaugtööd iseloomustabki väljaspool tööandja kontorit asuv kindlalt kokkulepitud töö tegemise koht ja head tehnoloogilised võimalused.

Juba praegu on paljudes suurtes Skandinaavia ettevõtetes loodud kontorid töötamiseks poole vähem töökohti, kui tegelikkuses ettevõttes töötajaid on. Kindlad töökohad on mõeldud neile, kes pea-



Regina Valge  
KPMG Baltics OÜ  
maksuteenused

vad kontoris vältimatult kohapeal töötama ning nii-öelda liikuivad kohad neile, kes aeg-ajalt peavad kontoris kohal käima, kas siis kohtumiste või koosolekute tõttu. Selleks on tööandja tekitanud hulk nimeta töökohti ja töötaja valib endale töötegemiseks mõne vaba laua.

Töötaja seisukohast näitab see, et tööandja usaldab töötajat ning on veendunud töötaja tugevas enesedistsipliinis ning motiveerituses oma töökohustusi õigeaegselt täita ka igapäevaselt ülemuse valvsa

silma alt eemal viibides. Kaugtöötamise õnnestumise vältimatuks eelduseks on töötaja jaoks loodud mugava töökeskkonna olemasolu, kus ta saab ise valida just temale sobiva aja ja koha, millal ta oma tööd teeb. Teisalt aitab kaugtöötamine tööandja kulusid kokku hoida rendi, kommunaalkulude jm sarnaste kulude arvelt.

## Kodukontoris töötava töötaja õigused

Kaugtöö kui õigusmõiste sisu avab töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 6 lõige 4, mille kohaselt käsitletakse kaugtööna töötaja töötamist väljaspool tööandja ettevõtet asuva töö tegemise kohas, sealhulgas töötaja elukohas. Seadusandja on sätestanud, et lisaks muudele kohustuslikele töölepingu tingimustele, peab taoline pooltevaheline kokkulepe töökohustuste täitmiseks väljaspool tööandja kontorit olema kirjalikult fikseeritud. Nimetatud kokkuleppe sisu kindlaksmääramisel on töösuhte pooltel paslik hetk mõelda, milliseid kulusi tuleb tööandjal kanda tagamaks, et töötajal on olemas töökohustuste täitmiseks vajalikud tingimused ning samuti, kas ja millised lisakulutused kaasnevad töötaja jaoks, kui enamik tööajast viibitakse nüüdsest koduseinte vahel.

## Kodukontoris töötamisega kaasnevad võimalikud maksuriskid

Igapäevaselt tööandja kontoris viibides võib töötaja jaoks jääda märkamatuks, milliseid ja mis suurusjärgus kulusi

tööandja kannab kindlustamaks töötaja jaoks meeldiva töö tegemise keskkonna. Kaugtöötamist võimaldades annab tööandja töötajale atraktiivse võimaluse iseisvalt juhtida oma ajakasutust, kuid asudes täitma tööülesandeid kodus, tekib töötajal koheselt õigustatud küsimus - milliseid kulusi peaks siinkohal kandma tööandja ning mille eest maksab jätkuvalt töötaja ise?

*Kirjalikult tuleb  
kindlaks määrata,  
kui suures osas  
ja millised kulud  
töötajale  
hüvitatakse.  
Samuti on hea, kui  
kokkuleppes  
on ära toodud  
põhjendus kulude  
hüvitamisel  
kasutatava proport-  
siooni osas.*

Teatavasti tööandja pinnal tööd tehes on reeglina erinevad kulud, sealhulgas kommunaalkulud üheselt tööandja kanda. Vastust ootavad küsimused, kuidas peaks toimima kaugtöötamisega kaasnevate kulude hüvitamisel ja dokumenteerimisel? Eeskätt tõusetub küsimus, mil moel ja kas üldse peaks tööandja kompenseerima töötajale kodukontori kasutamise seotud kõikevõimalikud erinevad kululiigid, näiteks üüri-, elektri-, kütte-, prügiveo-, vee-, telefoni-, interneti- ja valvekulud. Ühelt poolt vältimaks töötajaga tulevikus tekkida võivaid tarbetuid vaidlusi kulude hüvitamise põhimõtete



kohta ning teisalt elimineerides potentsiaalseid maksuriske ja sealt tekkida võimalik maksuvaidlusi, on kahtlemata väga oluline kaugtöötamisega kaasnevate kulude kompenseerimise alused juba eelnevalt töösuhte poolte vahel korrektselt fikseerida. Kirjalikult tuleb kindlaks määrata, kui suures osas ja millised kulud töötajale hüvitatakse. Samuti on hea, kui kokkuleppes on ära toodud põhjendus kulude hüvitamisel kasutatava proportsiooni osas.

Eeskätt ja ennekõike on kirjalik kokkulepe oluline tööandja jaoks, kes peab olema valmis maksuhaldurile tõendama töötajale hüvitatavate kulude seotust oma ettevõtlusega. Olukorrale lisab keerukust asjaolu, et ettevõtlusega seotud kulu on määratlemata õigusmõiste. Kuigi TuMS § 32 selgitab, et kulu on ettevõtlusega seotud, kui see on tehtud maksustamisele kuuluva ettevõtlustulu saamise eesmärgil või on vajalik või kohane sellise ettevõtluse säilitamiseks või arendamiseks ning kulu seos ettevõtlusega on selgelt põhjendatud, samuti kui see tuleneb töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lõikest 1, ei ole seadusandja nimetanud ammendavat loetelu ettevõtlusega seotud kuludest. See omakorda tähendab, et maksumaksja peab igakordsel kulu tegemisel iseseisvalt adekvaatselt hindama ja olema valmis tõendama maksuhaldurile, et kulu tegemine oli otseselt seotud ettevõtlusega. Nimelt kui maksumaksja poolt tehtud kulu on ettevõtlusega seotud vaid osaliselt, võib kulu ettevõtlustulust maha arvata vaid ettevõtlusega seotud ulatuses.

Riigikohtu lahendis 3-3-1-21-99 on põhjalikult selgitatud, et kulutuse seotus ettevõtlusega sõltub maksumaksja ettevõtluse olemusest ning iga üksiku kulutuse seotust

ettevõtlusega tuleb hinnata lähtudes ettevõtluse sisust. Vajadusel välja selgitada näiteks ettevõtja tegevusala, ettevõtluse asukoht, ettevõtluses kasutatava vara koosseis, samuti kellele ning milliste lepingute alusel maksumaksja kaupu müüb või teenuseid osutab. Tuleb arvestada, et tõendiks kulutuse ettevõtlusega seotuse kohta ei pruugi olla asjaolu, et maksumaksja oli seadusest või lepingust tulenevalt kohustatud seda kulutust tegema.

Viidatud kaasuses on kohus rõhutanud, et ettevõtluse tulude ja kulude nõuetekohase arvestuse puudumisel on maksuhalduril õigus maksu määramisel lähtuda talle teadaolevatest andmetest ning maksumaksja poolt esitatud ja maksuhalduri poolt kogutud tõenditest. Tõendite puudumisel, mille alusel saaks täpselt kindlaks

*Maksumaksja peab igakordsel kulu tegemisel iseseisvalt adekvaatselt hindama ja olema valmis tõendama maksuhaldurile, et kulu tegemine oli otseselt seotud ettevõtlusega.*

määrata kulutuse ettevõtlusega seotud osa, ja kui on mõistlik eeldada, et kulutuse ettevõtlusega seotud osa ja mitteseotud osa on enam-vähem võrdsed, siis võib maksuhaldur lugeda ettevõtlusega seotud osaks 50% kulutusest.

Seega vältimaks olukorda, kus 50% kodukontori ülalpidamisega seotud kulud loetakse ettevõtlusega mitteseotuks ning kaasneb maksurisk maksu juurdemääramise ja intresside määramise näol, on ettevõtjal tööandjana vajalik väga kriitiliselt hinnata kas mõne kulu hüvitamisel saab kasu ennekõike tööandja või on tegu tööandjapoolse hüve andmisega töötajale, mis kuulub maksustamisele erisoodustusena. Tallinna ringkonnakohtu 22.10.2010 otsuses kohtuasjas 3-09-773 on kohus pidanud oluliseks veelkord selgitada, et kodukontori sisustamisega kaasnevaid kulud võib lugeda ettevõtlusega seotud kuludeks täiel määral, kuid vältimatuks eelduseks on, et kodukontori sisustamiseks vajalikud vahendid (nt sisustus) on suunanud vaid tööga seotud ülesannete teostamiseks. Niisiis on oluline hinnata, kas kodukontori töölaua taga saab töötaja toimetada ka oma eraviisilisi asjatoimetusi või mitte. Kui taoline võimalus on olemas, tasub kaaluda 50/50 proportsiooni kohaldamist.

Võrdväärselt tähtis aspekt kaugtöötamisega kaasnevate kulude hüvitamisel on vajalike kuludokumentide olemasolu ja vastavus raamatupidamiseseaduses kehtestatud nõuetele. Reaalses elus tuleb kulude hüvitamiseks töötajal esitada, kas kuluaruanne kodukontori jaoks tarbitud kommunaalteenuste ulatuses või dokument, mis vastab raamatupidamiseseaduses kehtestatud nõuetele. Jällegi on siinkohal abiks eelnevalt sõlmitud kirjalik kulude jagamise kokkulepe ning koopiad kommunaalteenuste arvetest tõendamaks kulude vastavust tegelikkusele. Kommunalkulude hüvitamisel tuleb säilitada kainet meelt, kindlasti mitte kõik kuluühikud korteriühistu poolt esitatud arvel

ei ole seotud kodukontori ülalpidamisega (nt korteriühistu laenumakse või hoone üldine tehniline korrashoid jmt).

*Kodus töötav töötaja peab esitama kodukontori kuluaruande, sinna juurde kuuluvate kuludokumentidega, millelt on välja arvutatud juhataja otsusega kinnitatud vastav proportsioon.*

Tööandja poolt töötajale kulude hüvitamisel, tuleb meeles pidada, et tulumaksuseaduse (TuMS) § 12 lõike 3 kohaselt, ei peeta füüsilise isiku maksustatavaks tuluks teise isiku kasuks tehtud dokumentaalselt tõendatud kulude hüvitisi. Seega kui tööandja kompenseerib töötajale kaugtöötamise käigus otseselt kodukontori ülalpidamisega kaasnevad kulud (näiteks osaliselt elektri- ja sidekulud jmt) ei loeta neid kulud füüsilise isiku tuluks, mis kuuluvad tulumaksuga maksustamisele.

Samas tuleb rõhutada, et üürides osa oma eluruumist tööandjale kodukontoriks tasu eest välja, teenib töötaja tulu, mis jällegi on tulumaksuga maksustatav ning tööandja on kohustatud seal tulumaksu kinni pidama ja töötaja füüsilise isiku tuludeklaratsioonis teenitud tulu deklareerima. Lisaks kunagi tulevikus eluruumi müües, tasub teada, et eluruumi müügile laienev tulumaksuvabastus ei kehti sellele osale eluruumist, mida on varasemalt ametlikult kasutatud kodukontorina.

Alternatiivlahendus oleks anda kodukontori jaoks kasutatav osa eluruumist tasuta tööandja kasutada.

## Kaugtööga seotud kulutuste korrektne kajastamine raamatupidaja seisukohast hinnatuna

Keeruliseks läheb siis, kui tööandja hakkab hüvitama kodus töötamise kulutusi. Kindlasti ei ole raamatupidaja jaoks võõras ega tundmatu see olukord, kus viimane murrab pead, kui palju teatud kulu on tegelikult realselt seotud ettevõtlusega ja kuidas seda kajastada.

Kõigepealt tuleks kindlaks teha kulude proportsioon ehk mitu protsenti kodukontorikuludest saaks ettevõtluse kuluks kanda.

**Näiteks:** Töötaja elab 4 toalises korteris/eramus, mille kasutatav pind kokku on 100m<sup>2</sup>. Töötaja kasutab töö tegemiseks ühte tuba, mille suurus on 15m<sup>2</sup>. Sellisel juhul võiks 15% kogu töötaja elamu kuludest panna ettevõtluskuludesse, kui suudetakse tõestada, et seda kasutatakse täies ulatuses tõesti vaid antud tööandja tarbeks.

Üldjuhul, aga kasutatakse oma kodus olevat töötuba või -nurka ka eraotstarbel ning sellisel juhul tuleks kasutada antud kulude osas veel omakorda 50% proportsiooni.

Raamatupidamislikult on vajalik antud kulude proportsioon juhataja poolt kirjalikult fikseerida, mis oleks aluseks raama-

tupidajale kulude arvestamisel. Kodus töötav töötaja peab esitama kodukontori kuluaruande, sinna juurde kuuluvate kuldokumentidega, millelt on välja arvatud juhataja otsusega kinnitatud vastav proportsioon.

*Ostukäibemaksu on õigus tagasi küsida üksnes äriühingu nimele väljastatud arvetelt.*

Käibemaksukohustuslasest äriühingu raamatupidaja jaoks on oluline meeles pida, et käibemaksuseaduse (KMS) kohaselt sisendkäibemaksu mahaarvamise vältimatuks tingimuseks on nõuetekohase arve olemasolu. Seega, ostukäibemaksu on õigus tagasi küsida üksnes äriühingu nimele väljastatud arvetelt. Töötaja poolt tööandjale esitatud kuluaruanne koos vajalike kuldokumentidega on küll ettevõtlusega seotud kulu, kuid ostukäibemaksu ettevõtte neilt tagasi ei saa.

Niisiis tasub osapooltel põhjalikult vaadata, kuidas toimetada, et saavutada kõige maksusäästlikum lahendus. Kõne alla võib tulla, et teatud teenuste puhul sõlmib lepingu töötaja asemel hoopis tööandja ning töötaja hüvitab äriühingule kindlaksmääratud osa kuludest (nt telekommunikatsiooniteenuste puhul). Töötajale kui korteriomanikule eluasemelaenu ja -intressikuludid maksuvabalt hüvitada ei ole võimalik.



cutting through complexity

## Raamatupidamise ja sekretäriteenused – kõik hea hinnaga mugavalt ühest kohast!

Lisaks mõistliku hinnaga raamatupidamisteenustele pakuvad KPMG asjatundjad oma abi igapäevases sekretäritöös. Võite kindel olla, et teie ettevõtte raamatupidamisarvestus ja asjaajamine on korras.

Vaata lähemalt siit:  
[www.kpmg.com/ee](http://www.kpmg.com/ee)

