

## Töötamise kohast ja töölähetustest

Meeli Miidla-Vanatalu  
tööinspektor-jurist

**Töölähetus tähendab töölepingu seaduse mõistes töötamist väljaspool töölepinguga ettenähtud töötegemise kohta.**

Töölepingu seaduses reguleerivad töölähetusega seonduvat paragrahvid 21 ja 40. Lisaks nimetatud sätetele kohaldatakse võlaõigusseaduse § 628 lõiked 2–4 ja Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009. aasta määrust nr 110 „Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välis-lähetus päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord“.

Töötegemise koht peab olema töötajale kirjalikult teatavaks tehtud. Enamasti on see kirjas poolte vahel sõlmitud töölepingus. Töölepingu seadus (edaspidi TLS) eeldab, et töö tegemise koht lepatakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega. Kui töötamise koha osas konkreetset kokkulepped puuduvad ja tööandja ei ole seda ka mõne muu kirjaliku dokumendiga määranud ning töötajale teatavaks teinud, peab töötaja tööülesandeid täitma tööandja tegevuskohas, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud.

Iga kord, kui tööandja saadab töötaja tööd tegema väljaspoole tavapärasest töötamise kohta, on tegemist töölähetusega ning järgima peab kõiki töölähetusega kaasnevaid kohustusi ja seadusest tulenevaid piiranguid.

Üldjuhul ei või töötajat töölähetusse saata kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kuid tööandja ja töötaja võivad kokku leppida ka pikema kestusega töölähetuses. Töölähetuse kestuse kokkuleppeline kindlaksmääramine toimub tavaliselt enne lähetuse algust, kuid ei ole keelatud lähetuse aja pikendamine lähetuse kestel, kui see ei kahjusta töötaja huve, näiteks ei hakka takistama perekondlike kohustuste täitmist.

### Lähetus on töötajale kohustuslik

Töötaja lähetusse saatmine on tööandja ühepoolne otsus ja korraldus, mis on töötajale täitmiseks kohustuslik. Eelnevat nõusolekut on vaja juhtudel, kui lähetus kestab kauem kui 30 järjestikust kalendripäeva või lähetusse soovitakse saata rase töötaja. Alaealise saatmiseks lähetusse peab tööandja saama alaealise seadusliku esindaja nõusoleku.

Olenevalt töölähetuse sihtkohast võib lähetus olla kas riigisisene või välislähetus.

Kui tööandja saadab töötaja välis-lähetusse riiki, mille õigust ei kohaldata pooltevahelisele töölepingule, peab tööandja TLS § 6 lg 8 kohaselt teatama töötajale enne tema ärasõitu riigis töötamise aja, töötasu maksmise vääringu, riigis viibimisega seotud hüved ja riigist tagasipöördumise tingimused.

Riigisisestel lähetustel päevaraha maksmise kohtustust ei ole, kuid tööandja peab töötajale hüvitama lähetusega seotud kulud.

Välislähetuse päevaraha alammäär on 350 krooni päevas, kuid tingimuseks asjaolu, et välisriigis asuv lähetuskoht asub vähemalt 50 kilomeetri kaugusel asula piirist, kus paikneb töö tegemise koht. Ka välislähetuse korral peab tööandja töötajale hüvitama tööülesannete täitmisel kantud kulud vastavalt võlaõigusseaduse § 628 lõigetele 2–4.



Vaatamata sellele, et lähetusse sõitmine on vaadeldav tööandja korralduse täitmisele suunatud tegevusena, ei saa töötaja kogu lähetuses viibitud aega pidada tööajaks.

Foto: Eric Gevaert/Schutterstock

Töötajal on õigus nõuda töö-  
lähetelega kaasnevate võimalike tekkivate  
kulude hüvitamist mõistliku aja jooksul  
enne töölähete algust ja tal on õigus  
keelduda lähetekest, kui tööandja ei ole  
mõistliku aja jooksul ettemaksu teinud.  
Mõistlikuks ei saa pidada töötaja poolt  
ettemaksu nõude esitamist ükspäev enne  
lähetekest minekut või juba lähetekest olles.

Praktika näitab, et lähetekestega  
seonduvaks põhiprobleemiks on töötajatele  
kokkulepped, milles märgitakse töö-  
lepingusse töötamise kohana Eesti Vabariiki  
ja töötasuna kehtiv alammäär 4350 krooni  
kuus, kuid tegelikult töötab töötaja pidevalt  
välisriigis, saades setõttu enamuse sisse-  
tulekust päevarahana (350 kuni 500 krooni  
päevas).

Välislähetekest päevaraha ei maksus-  
tata sotsiaalmaksu ega töötuskindlustus-  
maksetega ja seetõttu ei lähe see arvesse  
haigushüvitiste ega töötuskindlustus-  
hüvitise väljamaksmisel Eesti Haigekassa ja  
Töötukassa poolt. Kuna lähetekest päevaraha  
ei ole töötasu, siis ei arvestata seda ka  
keskmise töötasu arvutamisel, mis tähendab,  
et nii puhkusetasu, tööandja makstava  
haigushüvitise kui ka töölepingu lõpetamisel  
ettenähtud hüvitiste maksmisel see  
arvestusse ei lähe.

Tööandjate jaoks on problemaatiline  
töötaja töötaja arvestamine ja töötasu  
maksmine lähetekest aja eest. Kas lähtuda  
tegelikkusest või töölepingust tulenevast  
kokkuleppest või sõlmida lähetekest ajaks  
töötaja osas hoopiski eraldi kokkulepe?

Ühest vastust ei ole. Vaieldamatu  
tõsiasi on see, et töölepingu tingimused  
peavad olema täidetud ka lähetekest ajal, kui  
pooled ei ole sõlminud teistsugust kokku-  
lepet.

### **Kogu lähetekest pole tööaeg**

Vaatamata asjaolule, et töötaja  
tegevus lähetekest ajal (sh sõitmine) on  
vaadeldav tööandja korralduse täitmisele  
suunatud tegevusena, ei saa töötaja kogu  
lähetekestes viibitud aega pidada tööajaks.  
Selline käsitus muudaks töötaja lähetekestes  
saatmise keeruliseks, sest tekiks vastuolu  
töölepingu seaduses ja muudes eri-  
seadustes sätestatud puhkeaja nõuetega.  
Nende täitmine muutuks võimatuks.

Kahtlemata tuleb antud küsimuses  
lähtuda eelkõige mõistlikkuse põhimõttest  
ja poolte heauskususest. Pärast pikale-

veninud töölehetust tuleks töötajale  
võimaldada täiendavat vaba aega taas-  
tumiseks.

Millistest põhimõtetest lähtuda, kui  
täiendavaid kokkuleppeid lähetekest aja osas  
sõlmitud ei ole?

Kindlasti tuleb lähtuda töötajaga  
sõlmitud töölepingust, töötaja üldisest  
korraldusest ettevõttes ning organi-  
satsioonis väljakujunenud tavast.

Näitena võib tuua järgmise kaasuse:

Töötaja on tööle asunud kokku-  
leppes, et ta töötab täistööajaga ning  
tema tööpäev kestab 08.00 – 16.30, millest  
30 minutit on igapäevane puhkeaeg. Nii  
töötab ta esmaspäevast reedeni. Töötaja  
töötasu on 8000 krooni kuus.

Nüüd saadetakse töötaja Tallinnast  
Bangkokki, seejuures mitme ümber-  
istumisega, nii et kohalejõudmiseks kulub  
töötajal üle kahe ööpäeva.

Töötaja alustab reisi Tallinnast 08.00  
väljuva lennukiga reede hommikul.  
Reisimarsruudi viimane lennuk maandub  
Bangkoki lennuväljal pühapäeval kell 16.00  
ning töötajal on esimene tööalane kohtu-  
mine pühapäeva õhtul ajavahemikus 21.00  
-23.00.

Millist töötasu töötajale maksta?

1. Töötajal on õigus töötasule  
reedese päeva eest (8000  
jagatud kalendrikuu tööpäevade  
arvuga, näiteks 21-ga, ja  
tulemuseks saame 380,95  
krooni), sest see tuleneb  
töölepingust;
2. Laupäev ei ole tema kokku-  
lepitud tavapärase tööpäev ning  
sel päeval ta ka realselt tööd ei  
tee, vaid sõidab – töötasu selle  
päeva eest seaduse alusel  
maksma ei pea (kuid välistatud  
ei ole töötajale soodsamad  
kokkulepped);
3. Pühapäeval teeb töötaja  
ajavahemikus 21.00 – 23.00  
tööd, seega on tegemist  
tööajaga, mille eest tööandja  
peab maksma töötasu ja antud  
juhul arvestama ka ületunnitöö  
tegemist ning sellegi hüvitama  
kas hiljem vaba ajaga või rahas.

Samas on töötajal õigus kõigi  
eelkirjeldatud kolme päeva eest saada lähe-  
tuse päevaraha.