

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Agnes Sassiad

**KOLMANDATE RIIKIDE TÖÖJÕU PIIRIÜLENE TÖÖTAMINE
JA TÖÖTASU MAKSUSTAMINE EESTI VABARIIGIS
(UKRAINA KODANIKE NÄITEL)**

Lõputöö

Õppekava MAJANDUSARVESTUS JA ETTEVÕTLUSE JUHTIMINE, peeriala
majandusarvestus

Juhendaja: Pille Kaarlõp, MA

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 8014 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Agnes Sassiad

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 166062BDMR

Üliõpilase e-posti aadress: agnes.sassiad@gmail.com

Juhendaja: Pille Kaarlõp, MA:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	3
SISSEJUHATUS	4
1. PIIRIÜLENE TÖÖTAMINE EESTIS.....	6
1.1. Tööjõu liikumine läbi aegade.....	7
2. TÖÖANDJA JA TÖÖTAJA KOHUSTUSED JA VASTUTUS.....	10
2.1. Tööleping Eesti ettevõtte ja Ukraina kodaniku vahel.....	10
2.2. Kolmanda riigi tööjõu rentimine või lähetatud töötaja.....	16
3. TÖÖTASULT ARVESTATAVAD MAKSUD	21
3.1. Residentsus	23
3.2. Renditööjõud või lähetatud töötaja.....	26
3.3. Topeltmaksustamise vältimine.....	26
3.4. Maksude laekumine riigieelarvesse	27
3.5. Järeldused ja ettepanekud	28
KOKKUVÕTE	31
SUMMARY	34
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	37
LISAD.....	41
Lisa 1. Kirjavahetus Politsei- ja Piirivalveametiga.....	41
Lisa 2. Kirjavahetus Maksu- ja Tolliametiga.....	45
Lisa 3. Lihtlitsents.....	48

LÜHIKOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärk on koostada juhend kolmanda riigi tööjõu kaasamisest ning hinnata Ukraina kodanike sissetulekutelt arvestatud tööjõumaksude osakaalu kogu Eesti riigile deklareeritud tööjõumaksudest.

Eesmärgi saavutamiseks on autor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

- 1) hinnata, kui palju on Eesti riigis töötavaid Ukraina kodanikke;
- 2) analüüsida peamisi variante, kuidas on Eesti ettevõtetel võimalik kaasata Ukraina tööjõudu;
- 3) luua terviklik pilt, millised kohustused tekivad nii tööandjal kui Ukraina kodanikul Eestis tööle asudes;
- 4) anda ülevaade Eesti maksusüsteemist ning millistel põhimõtetel maksustatakse Eestis piiriülest töötajat;
- 5) analüüsida, kui suur osakaal kogu Eestis deklareeritud tööjõumaksudest on deklareeritud Ukraina kodanike sissetulekutelt.

Analüüsi käigus selgus, et viimase viie aasta jooksul on Ukraina kodanikele väljastatud elamislubade ja lühiajalise tööle registreerimiste arv kasvanud, mis oli ka ootuspärane. Ilmnes, et lisaks Ukraina kodanikuga töölepingu sõlmimisele on Eesti ettevõtetel võimalus sõlmida ka leping tööjõudu vahendava ettevõttega, kuid sellisel juhul on nõudeks, et vahendav ettevõtte peab olema registreeritud Euroopa Liidu liikmesriigis, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigis või Šveitsi Konföderatsioonis. Analüüsides piiriülese töötaja sissetuleku maksustamise põhimõtteid selgus, et maksustamine sõltub suuresti sellest, kas töötajal on tekkinud Eesti residentsus või mitte ning mitteresidentsuse korral ka A1 vormi olemasolust. Analüüsi käigus selgus, et Ukraina kodanike sissetulekutelt deklareeritud tööjõumaksude osakaal on alla ühe protsendi, kuid viie aasta jooksul on antud tööjõumaksude suurus kasvanud üle kümne korra, samas kui Eestis kogu deklareeritud tööjõumaksude summa oli samas suurusjärgus.

Võtmesõnad: Piiriülene töötamine, kolmanda riigi tööjõud, maksustamine.

SISSEJUHATUS

Täna sel päeval saab aina enam tõsiasjaks asjaolu, et Eesti ettevõtted on sunnitud kaasama ka välismaist tööjõudu, kuna riigi elatus taseme tõus on tekitanud olukorra, kus paljudel ametikohtadel ei ole Eesti elanikel enam soovi töötada. Tihti peale tekib eeltoodud olukord just lihtsamate tööde puhul, mille tasu ei ole konkurentsivõimeline. Hetkel on aktuaalne just Ukraina kodanike kaasamine, kuna tulenevalt Ukraina majanduslikust olukorrast on antud riigi kodanikud valmis asuma elama ning töötama koduriigist väljaspool. Ukraina kodanike tööle võtmine ei ole aga niivõrd lihtne, kui see alguses võib tunduda, kuna Ukraina riik ei kuulu Euroopa Liitu (edaspidi EL) ning seega on tegemist kolmanda riigiga. Võrreldes EL-i kodaniku Eestisse tööle palkamisega tekib just kolmanda riigi aspekti tõttu nii Eesti ettevõttele kui ka töötajale teistsugused ning rohkem reguleeritud kohustused.

Lõputöö teema valik tulenes sellest, et sageli on raamatupidaja ülesandeks ka nõustada erinevate küsimuste korral ettevõtte juhtkonda ning antud lõputöös on kokkuvõtlik informatsioon, mille põhjal on lugeja suuteline andma nõuandeid juhul, kui planeeritakse Ukraina tööjõu kaasamist. Lõputöö teema hõlmab ka kolmandate riikide tööjõu maksustamist, mis on oluline informatsioon raamatupidajale Ukraina kodanikule töötasu arvestamisel.

Lõputöö eesmärk on koostada juhend kolmanda riigi tööjõu kaasamisest ning hinnata Ukraina kodanike sissetulekutelt arvestatud tööjõumaksude osakaalu kogu Eesti riigile deklareeritud tööjõumaksudest.

Eesmärgi saavutamiseks on autor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

- 1) hinnata, kui palju on Eesti riigis töötavaid Ukraina kodanikke;
- 2) analüüsida peamisi variante, kuidas on Eesti ettevõtetel võimalik kaasata Ukraina tööjõudu;
- 3) luua terviklik pilt, millised kohustused tekivad nii tööandjal kui Ukraina kodanikul Eestis tööle asudes;
- 4) anda ülevaade Eesti maksusüsteemist ning millistel põhimõtetel maksustatakse Eestis piiri-ülest töötajat;

- 5) analüüsida, kui suur osakaal kogu Eestis deklareeritud tööjõumaksudest on deklareeritud Ukraina kodanike sissetulekutelt.

Lõputöö on jaotatud kolmeks osaks. Töö esimene osa annab ülevaate piiriülese töötamise olukorrast Eesti riigis minevikus ning praegusel hetkel. Teises peatükis keskendub autor Eesti ettevõtte kui tööandja ning välisriigist saabuva töötaja kohustustele ning nõuetele, mis tulenevad kas kahepoolse lepingu sõlmimisest või vahendavat ettevõtet kasutades. Töö viimases osas analüüsib autor Eesti maksusüsteemi ning tööjõumaksude suurust, mis on viimase viie aasta jooksul Eestis deklareeritud. Viimases peatükis teeb autor ka järeldused ning ettepanekud antud töö osas.

Lõputöö autori kasutatud allikatest olulisemad on välismaalase töötamist ja maksustamist reguleerivad seadused, milleks on välismaalase seadus, tulumaksuseadus ning sotsiaalmaksuseadus. Suure hulga kokkuvõtvat informatsiooni tööandja ja töötaja kohustuste kohta sai töö autor Politsei- ja Piirivalveameti (edaspidi PPA) ning Maksu-ja Tolliameti (edaspidi MTA) kodulehtedelt. Viimati nimetatud organisatsioonidele tegi autor ka infopäringuid andmete kohta, mida ei ole asutuste kodulehtedel avaldatud.

1. PIIRIÜLENE TÖÖTAMINE EESTIS

Tänapäeva avatud ühiskonnas ning riikide omavahelises tihedas suhtluses on inimestel soovi korral võimalus asuda tööle mõnes teises riigis. Põhjuseid võib olla erinevaid, miks inimesed soovivad liikuda teise riiki kas töötama või koguni elama.

Peamine riikidevahelise tööjõu liikumise põhjus on palgaerinevus. Neoklassikalise majandusteooria kohaselt tulenevad palgaerinevused peamiselt tööjõu pakkumise ja -nõudluse erinevusest. Seega on turu tasakaalupalk kõrgem just nendes riikides, kus tööjõudu on suhteliselt vähem kui pakutavat tööd. See toob kaasa liikumise madalama palgaga riikidest kõrgema palgaga riikidesse. (Eamets, Philips 2004, 8-9)

Lisaks palgaerinevusele võib põhjuseks olla ka näiteks uute tööalaste, keeleliste ning ka eluliste oskuste õppimine. Uues keskkonnas töötamine ning elamine viib inimese tema tavapärasest mugavustsoonist välja, mis omakorda aitab koduriigist lahkujal isiksusena kasvada. Välisriigis elades tekivad uued suhted, tänu millele võivad tekkida uued tööalased väljavaated. Välisriigis töötamise kogemus võib olla tööjõuturul plussiks, kuna paljud tööandjad peavad välisriigi töökogemusi üsna oluliseks. Seega ei ole välisriiki tööle asumine mõjutatud vaid sissetulekust, sellel on ka palju teisi positiivseid omadusi. (Lachs 2018)

Kaaludes tööle asumist teises riigis on mõistlik analüüsida ka peale kõrgema töötasu ja uute kogemuste teisigi aspekte, milleks on näiteks teise riigi elukallidus, kultuur, vajaduse korral teiste pereliikmete võimalus samuti elukohta vahetada ja palju muud olulist. Lisaks kõigele muule tasub tähelepanu pöörata ka riigi maksupoliitikale ning kuidas maksustatakse välisriigi kodaniku töötasu, kuna see võib olulisel määral mõjutada kättesaadavat summat.

EL liikmesriigi kodanikele on liidus sees tööalane liikumine suhteliselt lihtne, kuid lisaks EL liikmesriikide vahelisele tööjõu liikumisele toimub töötajate liikumine ka kolmandatest riikidest. Kolmandate riikide kodanikud ning neid tööle võtavad ettevõtted peavad aga täitma kindlaid kohustusi ja nõudeid, mida EL kodanike puhul tegema ei pea.

1.1. Tööjõu liikumine läbi aegade

Eesti Vabariigi tööturg on tugevalt mõjutatud maailmamajanduse üldisest arengust, muutes Eestis tööjõu liikumise aina kiiremaks, soodsamaks ja lihtsamaks. Lisaks kõige enam mõju avaldavatele riikidele, milleks on vahetus naabruses paiknevad riigid, omavad mõju ka kaugemad riigid, kellega on loodud hästi toimiv kommunikatsioon. Silmas tasuks pidada aspekti, et eelkõige toimub tööjõu liikumine nende riikide vahel, kus on elanikel soodsad võimalused tööle asumiseks, ehk puuduvad olulised tõkked välisriigis töötamiseks. (Servinski *et al.* 2008, 27)

Eesti ning EL-i liikmesriikide vahel algas tööjõu ränne ajal, kui Eesti Vabariik taasiseseisvus. Ränne muutus 2005. aastal veelgi aktiivsemaks tänu Eesti liitumisele EL-ga. Oluline sündmus Eestile on ka Schengeni kontrollivaba liikumisruumiga liitumine, mis laiendas veelgi tööjõu rännet riikide vahel. Esialgu küll toimus ränne Eestist väljapoole, kuna tööturu kvaliteet ning palgatase oli paljudes välisriikides märgatavalt parem. (*Ibid.*, 28-32)

Eestis oli kuni 2015. aastani riigist väljarännet rohkem, kui sisserännet, seega võis Eestit lugeda negatiivse rändesaldoga riigiks. Alates eelmainitud aastast oli Eestisse aga registripõhise rändesaldo andmetel sisserännet rohkem kui väljarännet (rändesaldo 2014. aastal -733 ja 2015. aastal 1 026). Peamise sisserände kasvu ning väljarände vähenemise põhjuseks on see, et Eestis on kasvanud nii sissetulekud, kui ka üldine heaolu. Seetõttu sisenevad riiki lisaks Eestist varem lahkunud isikutele ka inimesed, kes on pärit madalama elatustasemega riikidest. Enamus riiki saabunud inimestest (57%) on EL-i liikmesriikide kodanikud, kellest 34% moodustavad Soomest tulnud inimesed. EL-i välistest riikidest, näiteks Venemaalt, Ukrainast ja Valgevenest oli sisserändajate osakaal vastavalt 20%, 8% ja 1%. (Anniste 2018, 26-27; 33).

Kõikidel välisriigi kodanikel, kellel on soov taotleda Eestis elamisluba, ei pruugi olla võimalust seda saada, kuna lubade väljastamise arv on limiteeritud.

Piirarv on otseselt seotud Eesti alalise elanikkonnaga, kuna välismaalaste seaduse kohaselt ei tohi kolmandatest riikidest sisserändajate arv ületada 0,1% Eesti alalisest elanikkonnast (VMS § 113). Sellest tulenevalt on 2019. aastal õigus väljastada 1 315 elamisluba. Silmas tuleb pidada seda, et piiarvu alt on vabastatud isikud, kes taotlevad elamisluba Eestis teadus- või uurimustöö tegemiseks või on taotleva isiku puhul tegu kas Ameerika Ühendriikide või Jaapani kodanikuga (Tähtajalise elamisloa ... 2019).

Töö autor uuris PPA kaudu statistikat Ukraina kodanikele väljastatud tähtajaliste elamislubade kohta (Lisa 1). PPA andmete kohaselt oli 2019. aasta oktoobrikuu esimesel päeval 3 737 Ukraina kodanikul Eestis kehtiv tähtajaline elamisluba. Allpool olevast tabelist (Tabel 1) on näha jaotust aastate lõikes alates 2015. aastast, kui palju tähtajalisi elamislubasid on Ukraina kodanikele pea viie aasta jooksul väljastatud. Samuti on informatsioon selle kohta, kui palju on Ukraina kodanikele tähtajalisi elamislubasid pikendatud:

Tabel 1. Tähtajalise elamisloa väljastamise ja pikendamise otsused Ukraina kodanikele (otsuste arv)

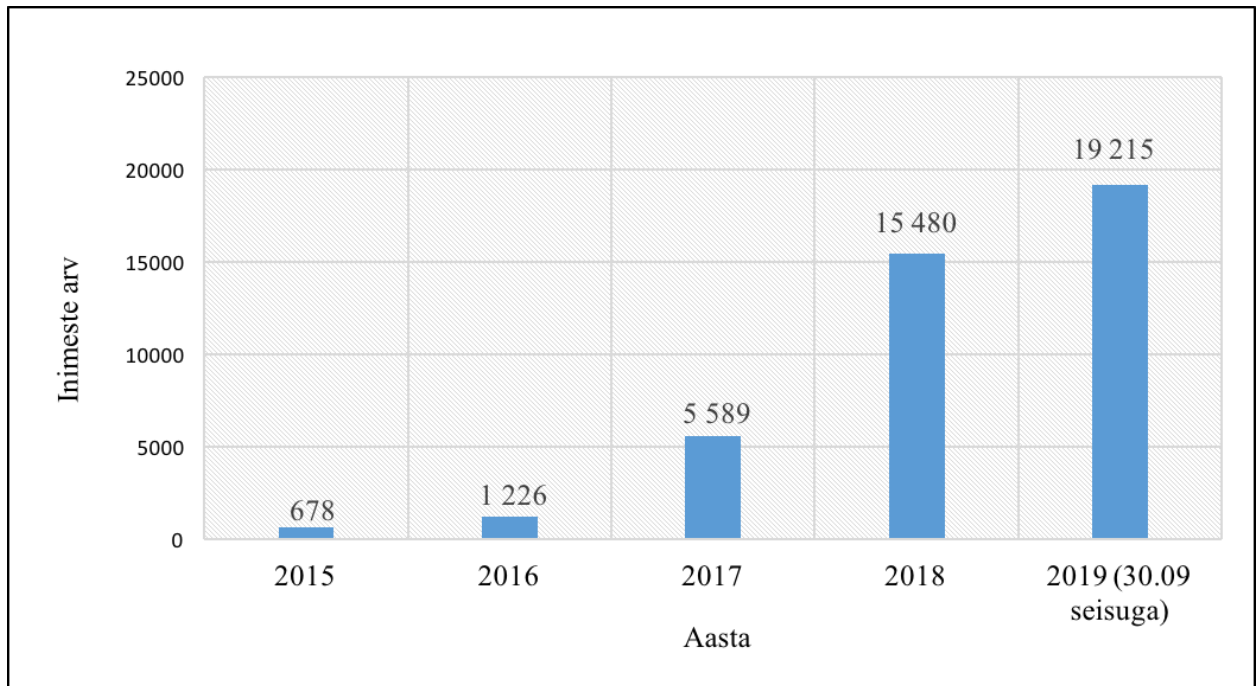
Aasta	Tähtajalise elamisloa otsused	Tähtajalise elamisloa pikendamise otsused
2015	1 028	181
2016	1 023	393
2017	1 419	245
2018	1 619	340
2019 (seisuga 30.09)	1 530	448

Allikas: Autori koostatud lisa 1 toodud andmete alusel

PPA poolt edastatud andmete põhjal on selgelt näha, et alates 2017. aastast on Ukraina kodanikele tähtajaliste elamislubade väljastamise arv hakanud suurenema. Võrreldes 2015. aastaga väljastati 2016. aastal 5 tähtajalist elamisluba vähem, kuid 2017. aastal väljastati eelnevast aastast 396 luba rohkem. 2018. aastal oli tõus eelneva aastaga võrreldes väiksem, väljastati 200 elamisluba rohkem kui 2017. aastal. Eelnevat trendi järgides võib eeldada, et ka 2019. aastal väljastatakse Ukraina kodanikele rohkem tähtajalisi elamislubasid, kuna juba septembrikuu lõpuks on väljastatud 1530 tähtajalist elamisluba. Ka tähtajalise elamisloa pikendamise otsustes on märgata tõusvat trendi. 2016. aastal pikendati 212 Ukrainlase elamisluba rohkem, kui seda oli eelneval aastal. Langus toimus 2017. aastal, kui väljastati 148 elamisloa pikendamist eelnevast aastast vähem. Sellest järgneval aastal küll pikendamise otsusete arv tõusis, kuid ei ületanud 2016. aastal langetatud positiivseid otsuseid. 2019. aastal on toimunud aga kõrge tõus, kuna juba oktoobrikuuks on väljastatud 448 tähtajalise elamisloa pikendamise otsust, ületades kõikide eelnevate aastate otsused.

Seoses tähtajalise elamisloa piirarvu täitumise ning töötajate ning tööandjate suurele huvile kaasata Eestis töö tegemiseks välismaa tööjõudu, kasutatakse suurel määral töötajate lühiajalist tööle registreerimist (Lukk 2019). See annab töötajale võimaluse teha Eesti tööandja heaks tööd

ka sellisel juhul, kui tähtajalise elamisloa piirarv on juba ületatud või kui töötajal ei olegi soovi endale Eestisse elamisluba taotleda. 2018. aastal tehti Eestis kokku 19 858 lühiajalist registreerimist, mis on üle 12 000 registreerimise rohkem, kui eelnenud aastal (Rändestatistika ülevaade ... 2019, 5). Joonisel 1 on toodud PPA andmete alusel (Lisa 1) informatsioon, kui palju on alates 2015. aastast tehtud lühiajalisi tööle registreerimisi Ukraina kodanikele:



Joonis 1. Ukraina kodanike lühiajalise töötamise registreerimised 2015 kuni 30.09.2019
Allikas: Autori koostatud lisa 1 toodud andmete alusel

Ülalpool toodud andmetest on näha, et Ukraina kodanike lühiajaliselt tööle registreerimine on igal aastal kasvanud. 2016. aastal registreeriti võrreldes eelneva aastaga Ukraina kodanikke lühiajaliselt tööle ligi 1,8 korda rohkem. Veelgi suurem tõus oli sellest järgneval aastal, kui registreeriti lühiajaliselt tööle üle viie ja poole tuhande Ukraina kodaniku. Hüppeline tõus toimus lühiajalisel registreerimisel 2018. aastal, kui registreeriti võrreldes eelneva aastaga tööle ligi 2,8 korda rohkem Ukraina kodanikku. 2019. aasta septembrikuu viimase päevaga on juba ületatud 2018. aasta registreerimised, ületades tõenäoliselt aasta lõpuks 20 000 registreerimise piiri. PPA andmetel oli 01.10.2019. kuupäeva seisuga 15 509 Ukraina kodanikul Eestis kehtiv lühiajaline tööle registreerimine. Antud statistika näitab, et aina enam toimub Ukraina tööjõu ränne Eestisse ning Ukraina kodanike suhtes on Eesti tööandjatel ka nõudlus.

2. TÖÖANDJA JA TÖÖTAJA KOHUSTUSED JA VASTUTUS

Juhul, kui Eesti ettevõtte soovib töö tegemiseks kaasata välisriigi kodanikku, on üheks võimaluseks sõlmida välisriigi kodanikuga tööleping. Töölepingu sõlmimine on võimalik ka Ukraina ehk kolmanda riigi kodanikega. Kolmanda riigi kodaniku palkamine ei ole aga niivõrd lihtne kui see on EL-i kodaniku puhul, seega peab nii ettevõtte kui ka töötaja olema täpselt kursis, millised on nõuded kolmanda riikide töötajate värbamisel, millised protseduurid tuleb läbida ning millised kohustused ja vastutus mõlemale osapoolle lepinguga tekib. Teiseks võimaluseks on Eesti ettevõttel võimalik Ukraina tööjõudu kaasata ka läbi rendiettevõtete, kes vahendavad tööjõudu või mõne teise välismaa ettevõtte, mis lähetab enda tööjõu Eestisse.

2.1. Tööleping Eesti ettevõtte ja Ukraina kodaniku vahel

Antud alapeatükis kirjeldab töö autor esmalt tööandja kohustusi ning vastutust ja seejärel keskendub töötaja omadele. Tööandjal on kasulik olla kursis ka töötaja kohustustega ja vastupidi, et üheski etapis ei tekiks takistusi ning kogu protsess oleks seaduslik.

Tööandjale on kõige esimene ning kõige olulisem samm kolmanda riigi kodaniku palkamisel Eesti Töötukassalt välismaalase töölevõtmiseks loa taotlemine. Luba on võimalik taotleda töötukassa kodulehel rubriigist „Tööandjale ja partnerile“. Otsus tehakse seitsme tööpäeva jooksul ning vaid positiivse lahendi korral on võimalik astuda edasisi samme välismaalase Eestis tööle võtmiseks. (Luba välismaalase ... 2019) Seega loa mittesaamise korral ei ole Eesti ettevõttel võimalik Ukraina kodanikuga lepingut sõlmida. Juhul kui ettevõttel on kindel soov kasutada töö tegemiseks just Ukraina tööjõudu on võimalik kasutada ka renditööjõudu, millest töö autor kirjutab kolmandas peatükis.

Eesti Töötukassalt saadud loaga kinnitatakse, et antud töökohta ei ole võimalik täita Eesti või EL kodanikuga või isikuga, kellel juba on Eestis kehtiv elamisluba. Samuti kinnitatakse loaga, et välismaalase tööle võtmine on töötukassa andmete alusel ning tööturu olukorrast põhjendatud (VMS § 177). Töötukassa luba on vaja, kui välismaa kodanik taotleb tähtajalist elamisluba

tavapäraseks töötamiseks või renditöötajana töötamiseks, ettevõttesiseseks üleviimiseks ning EL sinise kaardi taotlemiseks (Luba välismaalase ... 2019). Luba ei ole vaja näiteks juhtudel, kui välisriigi kodanik soovib Eestis tööle asuda õpetajana, sportlasena või kui kodanikul on omandatud Eestis kutse- või kõrgharidus. (VMS § 181)

Alates 2014. aasta juulikuust on Eesti ettevõtetel kohustus registreerida kõik nendelt tasu saavad kui ka vabatahtlikud töötajad töötamise registris. Registreerimise kohustusega vähenes deklareerimata töötajate osakaal ning riigile laekus esimese paari kuuga üle viie miljoni euro tööjõumaksu rohkem (Kadarik 2015). Samaselt Eesti töötajatele on tööandja kohustatud registreerima ka välismaalasest töötajad. Oluline on enne registreerimist veenduda, et välisriigist tuleval töötajal on seaduse järgi õigus Eestis töötada. Juhul, kui välisriigist saabuval töötajal veel Eesti isikukoodi väljastatud ei ole, tuleb töötaja registreerida kuni viieks päevaks sünniajaga, mis on märgitud töötaja isikut tõendavas dokumendis. Sellisel juhul ei laiene töötajale sotsiaalsed tagatised. Isikukoodi saamisel on tööandjal võimalus kande kehtivust pikendada, muutes sünniajaga kanne isikukoodiga kandeks. Sellisel juhul tekib töötajal ka õigus sotsiaalsele tagatisele, mis on talle seaduses ette nähtud. (Välismaalase töötamise ... 2018)

Tööandja kohustus on registris täita välismaalase töötamise registreerimisel järgmised punktid (*Ibid.*):

- isikukoodi olemasolul isikukood, vastasel juhul vaid ees- ja perekonnanimi ja sünniaeg;
- töötamise alustamise kuupäev, milleks on töölepingus märgitud tööle asumise päev, võlaõigusliku lepingu puhul päev, mil leping jõustub ning avalikus teenistuses päev, mil asutakse ametikohale;
- ilma isikukoodita registreerides tuleb märkida töötamise lõpetamise kuupäev ning selle alus;
- töötamise liigi tehniline kood;
- ametinimetus;
- töökoha aadress.

Olukorras, kus Eesti isikukoodi mitte omav registreeritav töötaja töötab Eestis maksimaalselt viis päeva, ei ole antud isikul Eesti isikukoodi taotlemine vajalik. Sellisel juhul on tööandja kohustuseks taotleda MTA-lt töötajale mitteresidendi kood, millega on võimalik töötajale tehtavad väljamaksed deklareerida. (*Ibid.*)

Tööandjal on välismaalase töölevõtmisel kohustus teavitada PPA-d järgmistel olukordadel, kui antud andmed ei ole registreeritud töötamise registris (*Ibid.*):

- välismaalane on asunud Eesti ettevõttes tööle;
- töösuhte aluseks olevat lepingut ei sõlmitud, mis oli koostatud lühiajalise töötamisega registreeritud välismaalasega;
- välismaalane ei ole tööle asunud;
- on muudetud töötingumusi, mis oli kindlaks määratud töötamiseks antud tähtajalises elamisloas;
- tööleping, mille alusel välismaalane töötas, lõpetati enne tähtaega;
- isiku töötamise tegelikust lõpetamisest.

Levinud on arvamus, et Ukraina tööjõud on odav ning neile on võimalik maksta madalamat palka, kui Eesti elanikele. Antud arvamus on vale, kuna palgates Ukraina kodanikke ei ole tööandjal võimalus määrata töötajale just sellist töötasu nagu ise soovib.

Lühiajalise töötamise registreerimisel on tööandjal kohustus tasuda välismaalasele töötasu, mis on vähemalt viimati Statistikaameti poolt avaldatud Eesti aasta keskmine brutopalk (Oluline info ... 2019). Töö kirjutamise hetkel oli viimaseks Statistikaameti poolt avaldatud keskmiseks brutokuupalgaks 1 310 eurot (Keskmine brutokuupalk 2019). Tippspetsialistide puhul on tööandjal kohustus maksta töötajale tasu, mis on samuti vähemalt Statistikaameti poolt avaldatud Eesti aasta keskmine brutopalk, kuid tasu ei tohi olla väiksem kui kahekordne Eesti aasta keskmine palk. Kusjuures välismaalasele tuleb töötasu maksta vastavalt ajale, mis on reaalselt töötatud (Oluline info ... 2019).

Lühiajaliselt tööle registreerides ei teki tööandjal miinimumtasu maksmise kohustust juhul, kui tegu on töötajaga, kes töötab etendusasutuses, õpetaja või õppejõuna, sporditöötajana, praktika korras, noorteprojektis või -programmis, välisriigi diplomaatilises esinduses, hooajatöolisena, Eestisse lähetatud töötajana või iduettevõttes töötava isikuna (*Ibid.*). Vaatamata miinimumtasu nõude puudumisele on tööandja kohustatud töötajale tasuma vähemalt Eesti Vabariigi poolt määratud alammäära.

Üldjuhul on võimalik töötajaid lühiajaliselt tööle registreerida 455 päevase perioodi jooksul 365 päevaks, küll aga õpetajaid, õppejõude, tippspetsialiste ning iduettevõttes või teadusliku tööga tegelevaid isikuid on võimalik registreerida pikemaks ajaks. Ka hooajatöoliste puhul kehtib

teistsugune nõue – aasta jooksul on võimalik lühiajaliselt registreerida võrreldes tavapärasest lepingust 95 päeva võrra vähem ehk kuni 270 päevaks. Registreerimiseks tuleb Eesti ettevõttel täita PPA kodulehel lühiajalise töötamise registreerimise taotlus, millele on juurde lisatud välismaalase värviline digitaalne foto, reisidokumentide koopiad ning ka riigilõivu tasumise tõend. (Lühiajalise töötamise ... 2019)

Lisaks lühemale registreerimisperioodile tuleb hooajalise töö puhul järgida veel teisi kriteeriume, mis erinevad tavapärasest töölepingu alusel lühiajalisest tööle registreerimisest. Hooajatöö tähendab seda, et töötajaga on sõlmitud tähtajaline tööleping vaid kindlaks perioodiks, kui tööjõu vajadus on tõusnud. Samuti on ära määratletud, millistele tegevusaladele on võimalik hooajatöölisi palgata.

Nendeks tegevusaladeks on looma- ning taimekasvatus, jahindus, kalapüük ning vesiviljelus, metsandus, majutus, toitlustuses serveerimine ning toidu ja alkoholivabade jookide tootmine (Oluline info ... 2019).

Hooajatöölise puhul on nõudeks ka see, et töötaja alaline elukoht peab asuma kolmandas riigis (*Ibid.*). Sellest tulenevad vajavad hooajatöölised tihtipeale ka majutust ning kui see on korraldatud tööandja enda poolt, siis on välismaalaste seaduse kohaselt nõue, et majutuse eest küsitav tasu ei tohi olla ebaproportsionaalselt suur võrreldes välismaa kodaniku ühe kuu palgaga. Samuti ei ole lubatud tööandjal majutuse tasu välismaalase teenitud töötasust maha arvata. (VMS § 106 lg 12)

Tööandja ei ole mõningatel juhtudel kohustatud välisriigi kodanikku lühiajaliselt tööle registreerima. Näiteks ei ole lühiajaliselt tööle registreerimine vajalik kui välisriigi isik viibib Eestis ajutise viibimisõigusega ning selle aja jooksul täidab juhtimis- või järelvalvefunktsiooni juriidilise isiku või välismaa äriühingu filiaali juures. Samuti ei ole lühiajaline registreerimine vajalik juhul, kui välisriigi kodanikul on Schengeni konventsiooni liikmesriigi poolt väljastatud viisa või elamisluba ning omades ka antud riigis töötamise õigust ning töötaja asub Eestis tööle seoses ettevõtte asumisega Eestisse või kui antud isikul on Eestis viibimiseks seaduslik alus. Lühiajaline tööle registreerimine ei ole vajalik ka ajakirjaniku puhul, kes on välisministeeriumi poolt akrediteeritud ning ajakirjanikul on Eestis viibimiseks seaduslik alus. Registreerimisest on vabastatud töötajad, kelle töö on ajutise iseloomuga ja isik ei tohi sellisel juhul viibida Eestis töö tegemiseks 30 päeva jooksul rohkem kui viis päeva. (Eestis töötamine 2019)

Ukraina kodanikul on enne Eestis tööle asumist samuti kohustus taotleda teatud load. Erinevad protseduurid võtavad aga aega ning seetõttu on oluline hakata tegelema kohustustega piisavalt aegsasti, et Eestisse saabudes oleks kõik vajalikud kohustused täidetud.

Esiteks tuleb Ukraina kodanikul taotleda Eestis viibimiseks ning töötamiseks viisa. Viisasid on kahte liiki, lühiajaline ehk C-viisa ning pikaajaline ehk D-viisa. Lühiajaline viisa väljastatakse kehtivusaajaga kuni viis aastat ning sellega on õigus viibida Schengeni alal 180 päeva jooksul kuni 90 päeva. Pikaajalise viisa kehtivusaeg on aga 12 kuud ning selle alusel on välisriigi kodanikul õigus viibida Eesti riigis kuni 365 päeva. Silmas tuleb pidada seda, et taotledes kahte järjestikust D-viisat, on isikul õigus viibida 730 päeva ehk kahe aasta jooksul Eestis kuni 548 päeva ehk poolteist aastat. (Viisa taotlemine 2019; Pikaajalise (D) viisa ... 2019)

Pikaajalise viisa taotlemiseks peab isik esitama Eesti välisesindusele või Eesti PPA-le viimase kümne aasta jooksul väljastatud reisidokumendi, mis kehtiks veel kolm kuud peale viisa tähtaja lõppu. Viisa taotlust on isikul võimalik täita nii Välisministeeriumi veebilehel, mis tuleb seejärel välja trükkida, allkirjastada ning koos vajalike dokumentidega viisa taotlemiseks kaasa võtta. Vajalikeks dokumentideks on kehtiv tervisekindlustusleping ning reisi eesmärgi tõend, mis töötamise puhul on tööandja tõend või kinnitus, et isik on registreeritud lühiajaliselt töötamiseks. Viisa taotlemisel võetakse isikult ka sõrmejäljed ning kohustus on maksta 80€ suurune riigilõiv. (Pikaajalise (D) viisa ... 2019)

Juhul kui Ukraina kodanikul on eesmärk viibida Eestis kauem, kui viisa seda võimaldab, on isikul võimalik ka taotleda tähtajalist- või pikaajalist elamisluba. Nagu töös eelnevalt mainitud, on elamislubade väljastamised kvootidega piiratud, seega ei ole igal elamisluba soovival isikul seda võimalik saada.

Eestis on elamisluba omaval isikul lubatud töötada ning seda ka ilma täiendava tööloata. Kusjuures alates 2013. aasta septembrist Eestis eraldi töölubasid ei väljastatagi. (Välismaalase töötamine ... 2017)

Esialgu on välisriigi töötajal võimalus taotleda tähtajalist elamisluba, mida on võimalik pikendada kuni viieks aastaks (VMS § 119). Olles viibinud Eestis mitu tähtajalise elamisloa perioodi ehk püsivalt viis aastat, on isikul võimalik esitada taotlus pikaajalise elamisloa saamiseks, esitades selleks taotluse vähemalt kaks kuud enne tähtajalise elamisloa kehtivuse lõppemist. Taotlus tuleb esitada kaks kuud varem seetõttu, et loa andmise või keeldumise otsus tehakse kahe kuu jooksul.

Lisaks viieaastasele lühiajalise elamisloa olemasolule peavad olema täidetud mõningad täiendavad nõuded (Pikaajalise elaniku ... 2019):

- isiku elukoht peab olema registreeritud Eesti Rahvastikuregistris;
- kolmanda riigi kodanikul on Eestis kehtiv tähtajaline elamisluba;
- isik teenib Eestis legaalselt püsivat sissetulekut;
- isikul on kehtiv Eesti haigekassa ravikindlustus;
- kolmanda riigi isik oskab vähemalt B1 tasemel eesti keelt.

Ukraina kodanikul on võimalik pikaajalist elamisluba taotleda Eesti PPA teeninduses. Teenindusse minnes peab kolmanda riigi kodanik täitma eesti keeles pikaajalise elaniku elamisloa või selle taastamise taotluse. Antud taotluse allkirjastamisega kinnitab isik, et esitatud taotlus on korrektne, ta teenib Eestis püsivat ning piisavat legaalset sissetulekut ning tal on ravikindlustus. Elamisloa taotlemisel tuleb isikul kaasa võtta isikut tõendav dokument, dokument legaalse sissetuleku tõendamiseks, tunnistus eesti keele tasemeeksamilt, värviline dokumendifoto digitaalsel kujul ning riigilõivu tasumise tõend. (*Ibid.*):

Eesti Vabariigis tööle asuvale kolmanda riigi kodanikule väljastatakse 30 päeva jooksul peale elamisloa saamist ID-kaardi asemel elamisloakaart. Eesti elamisluba omava isiku jaoks on elamisloakaart tema isikut tõendavaks dokumendiks. Sarnaselt ID-kaardile sisaldab elamisloakaart isikuandmeid, fotot, sõrmejäljekujutisi ning lisaks ka elamisloa andmeid. Erinevus elamisloa- ja ID-kaardil on see, et esimesega ei ole isikul võimalik reisida väljaspool Eesti riiki ning kaardil on kontaktivaba kiip. Muud funktsioonid, milleks on näiteks digitaalne isiku tuvastamise ning allkirjastamise võimalus, on ka elamisloakaardil. Antud kaardi puhul tasub tähele panna, et dokumendi kehtivusaeg on kuni viis aastat, kuid kehtivusaeg ei tohi ületada aega, milleni kehtivad elamisluba või -õigus. (Elamisloakaardist 2019)

Isikul, kes asub töötama välisriigis, on võimalik taotleda A1 tõend. Antud tõend reguleerib seda, millises riigis on töötajal tagatud sotsiaalkaitse, milleks on näiteks tasuta arstiabi, pension, hüvitised ja toetused. Taotledes A1 tõendit teevad sotsiaalkindlustusasutused lähtuvalt kehtivatest õigusaktidest ning konkreetset olukorda arvestades otsuse, millise riigi sotsiaalkindlustus ning seadused antud isiku puhul kehtivad. Tõend A1 kinnitab, et töötaja eest tasutakse sotsiaalmaksu selles riigis, kus tõend on talle väljastatud. Tõend on ka kinnituseks tööandjale, et ta ei pea töötaja eest tasuma sotsiaalmaksu, kui seda kohustust ei ole. Juhul, kui välisriigi kodanik Eestis ei ela ning

siin vaid töötab, siis tuleb A1 tõend taotleda isikul elukohariigi sotsiaalkindlustusametust. (Sotsiaalkindlustus Euroopa ... 2019)

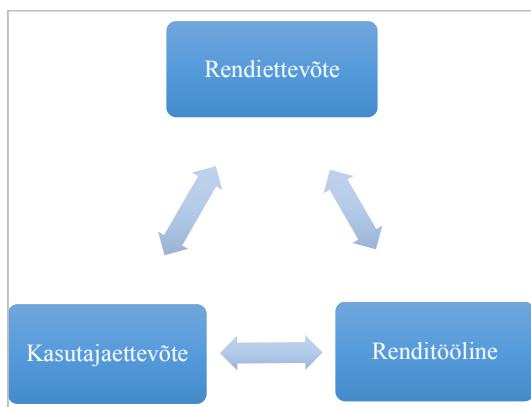
Kolmanda riikide kodanikel, kellel puudub EL kodakondsus, tasub tähele panna, et asudes tööle Norras, Islandil, Liechtensteinis, Šveitsis, Taanis või Suurbritannias, ei jää A1 tõendi alusel seotuks Eesti sotsiaalkindlustussüsteemiga. Soovides siiski nendesse riikidesse tööle asudes säilitada Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi, tuleb isikul esitada eraldi taotlus töökohariigis erand, mis on vastav antud riigi õigusaktidele ja võimalustele. (*Ibid.*)

2.2. Kolmanda riigi tööjõu rentimine või lähetatud töötaja

Eesti ettevõtetel on peale Ukraina kodanikuga töölepingu sõlmimise võimalus ka kasutada rendiettevõtet, kes vahendab Ukraina tööjõudu või teha koostööd EL-i ettevõttega, kes lähetab enda töötaja Eestisse tööd tegema.

Viimasel juhul ei ole võimalik teha koostööd näiteks Ukraina või mõne teise kolmanda riigi ettevõttega, sest kolmandate riikide tööjõudu on võimalik lähetada vaid sellisel juhul, kui ettevõtte, kus lähetatav isik töötab, on registreeritud EL liikmesriigis, Euroopa Majanduspiirkonna (edaspidi EMP) liikmesriigis, millesse kuuluvad Island, Norra ja Liechtenstein, või Šveitsi Konföderatsioonis (Kolmandate riikide ... 2019).

Renditöö sarnaneb mingil määral tähtajalise töölepinguga, kuna see on perioodilise iseloomuga. Tegu on kolmepoolse töösuhtega, kus osaleb lisaks töötajale ja tööandjale kasutajaettevõtte (vt Joonis 2). (Koene *et al.* 2004, 53-54)



Joonis 2. Renditöö kolmepoolne suhe
Allikas: Koene *et al.* 2004

EL tasandil reguleerib renditöö tegemist Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ ning Eesti tasandil Eesti töölepingu seadus. Sellise töötamise vormi puhul sõlmib renditööd pakkuv ettevõtte renditöötajaga töölepingu ning selle alusel suunatakse töötaja tööd tegema kasutajaettevõtte juurde, tehes tööd viimase järelvalvel ja juhtimise järgi. (Espenberg *et al.* 2014, 4; 27) Kasutades renditööjõudu vähenevad kasutajaettevõtte kohustused võrreldes sellega, kui nad palkaksid otse välismaa kodanikust töötaja.

Lisaks renditööle on võimaluseks veel kasutada Ukraina tööjõudu, kes on lähetatud Eestisse tööle läbi mõne teise EL liikmesriiki registreeritud ettevõtte. Lähetatud töötaja puhul on tegemist isikuga, kellel on sõlmitud tööleping mõnes EL liikmesriigis, EMP liikmesriigis või Šveitsi Konföderatsioonis asutatud ettevõttega. Lähetatud isiku saadab tööandja teise riiki kindlaks ajavahemikuks, mil osutab kasutajaettevõttele ajutise iseloomuga teenust. (Kolmandate riikide ... 2019) Kolmandatest riikidest lähetatud töötajatel on võimalik Eestis töötada lähetatud isikuna sarnaselt lühiajalise töötamise tingimustele, ehk viibida Eestis viisa alusel ning isiku töötamine peab olema registreeritud PPA-s. Nagu töös eelnevalt on mainitud, siis lühiajaliselt on võimalik tööle registreerida 455 päeva jooksul maksimaalselt aastaks ajaks. Ka renditöö puhul on kohustuslik Eestis töötava Ukraina kodaniku töötamine Tööinspeksioonis registreerida, kuid renditöö korral on antud kohtustus rendi- mitte kasutajaettevõttel.

Töötaja lähetamist ei tohiks aga segamini ajada töölähetusega. Eesti töölepingu seaduse kohaselt on tegu töölähetusega sellisel juhul, kui tööandja saadab töötaja tööülesandeid täitma väljaspool töölepingus ettenähtud töökohta. Lähetatud töötaja termin on aga Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 96/71/EC kohaselt isik, kes tavapäraselt töötab töölepingu alusel välisriigis ning tööandja lähetab töötaja kindlaks ajaperioodiks teise riigi teenuseid osutama. Töötaja lähetamisel on oluline, et kogu lähetuse perioodi jooksul oleks töötajal oma tööandjaga kehtiv tööleping. (Altküla, Stokkeby) Peamine erinevus töölähetuse ja lähetatud töötaja vahel on see, et kui töölähetuses viibival isikul on õigus päevarahadele, siis lähetatud töötajal päevarahade saamiseks õigust ei ole (The difference ... 2019).

Otsustades renditööjõu kasutamise kasuks, jäävad kasutajaettevõttele siiski teatud kohustused ning vastutus.

Valides ettevõtet, kellega teha koostööd renditööjõu osas, tasub kontrollida majandustegevuse registrit, kuna just seal peavad renditööjõudu pakkuvad ettevõtted ennast registreerima (Miidla-

Vanatalu 2015, 2-4). Olles veendunud, et ettevõtte on õigus renditöö vahendamiseks, tuleb kahel ettevõtte sõlmida võlaõiguslik leping, mille alusel hakatakse kasutajaettevõttes tööd tegema.

Võlaõiguslikule lepingule ei ole seadusega määratletud kindlat lepinguvormi, kuid on mõningad punktid, mille võiks hilisema segaduse vältimiseks lepingusse lisada (*Ibid.*, 21):

- milline peab olema renditöötajate kvalifikatsioon;
- milliseid töid renditöötaja tegema hakkab;
- millised on rendiettevõtte kohustused nii töötaja kui ka kasutajaettevõtte ees (näiteks töötasu ja maksude maksmise kohustus, puhkuse ja väljaõppe tagamine)
- millised on kasutajaettevõtte kohustused (näiteks tööohutus ja tervishoiualane juhendamine, ohutu töökeskkonna tagamine jms).

Renditöötajale võib tekitada segadust olukord, kus ta ei saa täpselt aru, kas tema kohustus on täita otsese töandja ehk rendiettevõtte või kasutajaettevõtte töökorraldusi. Seetõttu on oluline segaduste vältimiseks esmalt ettevõtete vahel kokku leppida, kumb osapool töötajatele korraldusi annab ning oluline on sellest kokkuleppes teavitada ka töötajat.

Küll aga olukorras, kus renditööjõudu vahendava ning kasutajaettevõtte antud töökorraldustes on tekkinud vastuolud, peab töötaja alluma enda otsesele töandjale ehk rendiettevõttele (TLS § 17 lg 5).

Kasutajaettevõtte on kohustatud tegema kindlaks, et renditöötaja on pädev tegema tema juures tööd ning tagama renditöötajale tervishoiu ja -ohutuse nõuded ajal, mil renditöötaja tema juures töökorraldusi täidab. Seega on kasutajaettevõtte kohustus läbi viia töökeskkonna riskianalüüs. Tööohutuse teavitamise ning juhendamise kohustus lasub samuti kasutajaettevõtjal, kuid rendiettevõtjal on õigus kontrollida, kas tervishoiu ning tööohutuse nõuded on renditöötajatele täidetud. Ka tööriiete ning isikukaitsevahendite tagamine renditöötajale on kasutajaettevõtte kohustuseks. Kõigest sellest tulenevalt on kasutajaettevõtte vastutav puudustest, mille võib tööinspeksioon kontrolli käigus registreerida. (Miidla-Vanatalu 2015, 7; 15-16)

Tehes tööd ametikohal, mille töökeskkonna ohutegurid või töö laad võib mõjutada töötaja tervist, on töandjal kohustus korraldada töötajatele tervisekontrolli. Üldjuhul vastutab renditöötaja tervisekontrolli eest kasutajaettevõtte, kuid erikokkuleppel võib selle eest vastutada küll kasutajaettevõtte, kuid kulud tasub rendiettevõtte. Juhul, kui töötajal esineb tööõnnetus või

kutsehaigus, on kasutajaettevõtte kohustatud selle registreerima ning välja selgitama sellega seoses kõik asjaolud. Kasutajaettevõtte on kohustatud esitama kannatanud töötajale või tema huvide kaitsjale ning ka Tööinspeksioonile vastava raporti. Samuti on raporti saatmine kohustuslik rendiettevõttele, kuna sellel on omakorda kohustus tegeleda töötaja ajutise töövõimetuse haldamisega. (*Ibid.*, 16-17)

Renditööjõudu kasutav ettevõtte on kohustatud teavitama renditöötajat, kui ettevõttes on pakkuda tähtjatu töölepinguga ametikohta ning renditöötajal on antud ametikohaks vajalikud teadmised ja oskused. Juhul, kui kasutajaettevõtte seda informatsiooni töötajaga ei jaga, siis on seda kohustatud tegema rendiettevõtte, eeldusel et kaks ettevõtet jagavad omavahel säärast informatsiooni. Segaduse vältimiseks on soovitatav lisada esialgu sõlmitavasse lepingusse ka antud punkt, kelle kohustus on teavitada töötajat vabast pikaajalisest töökohast. (*Ibid.*, 9)

Üleüldiselt peab kasutajaettevõtte tagama renditöötajale kõik samaväärsed tingimused ja võimalused, nagu need on ettevõtte tavatöötajatel (Temporary agency ... 2019). Samaväärsete tingimuste tagamine parandab renditöötaja töö kvaliteeti, kuna ta on kursis enda tööülesannete ning kohustustega, samas tagab ka ohutuse. Tööefektiivsust tõstab ka see, kui renditöötaja tunneb ennast samaväärselt teiste ettevõttes töötavate isikutega. (User-undertaking 2019)

Lähetatud töötaja puhul kehtivad Eesti ettevõttele samasugused kohustused ja õigused, nagu seda on renditöö puhul. Seega tasuks ettevõttel analüüsida, kumbal viisil on suurem tõenäosus, et tööjõumaksud laekuvad Eesti riigile. Ka lähetatud töötajad peavad järgima Eestis viibides välismaalaste seadust ning töötajate lähetamist reguleerib Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus.

Renditöö puhul on Ukraina kodanikul sõlmitud tööleping rendiagentuuriga ning antud lepingu alusel saadetakse töötaja tegema tööd kasutajaettevõtte heaks. Renditööjõu puhul on oluline, et töötajaga sõlmitud lepingus oleks viide renditöö tegemisest kasutajaettevõttes. Töölepingu ülesütlemise soovi korral peab töötaja ülesütlemisavalduse esitama rendiettevõttele või rendiettevõtte töötajale, kelle leping soovitakse üles öelda. Kui töötaja ning rendiettevõtte vahel tekib lahendamatu konflikt, siis on mõlemal poolel õigus pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole. (Miidla-Vanatalu 2015, 5; 19)

Töötaja võib tööd küll teha kasutajaettevõttes, kuid tööd annab ning töö eest maksab siiski rendiettevõtte. Kui ettevõtete vahel peaks olema kokkulepe, et tegelik töötasu väljamaksja on kasutajaettevõtte, siis töötasu maksmise eest on siiski vastutav rendiettevõtte. Sellest tulenevalt on töötajal saamata jäänud töötasu korral ainuõige nõuda töötasu enda otseselt tööandjalt ehk rendiettevõttelt. (*Ibid.*, 2; 19)

Lähetatud töötajal on Eesti ettevõttes tööd tehes küll kehtiv leping välismaa ettevõttega, kuid töötajal on mõningad õigused, mis on kehtestatud vastavalt selle riigi seadustele, kus töötaja parasjagu tööd teeb (Posted workers 2019):

- miinimumpalga nõue;
- maksimaalne tööaeg ning minimaalne puhkeperiood;
- minimaalne tasustatud põhipuhkus;
- õigused, mis on töötajatel, kes palgatakse läbi rendiettevõtte;
- tervise, turvalisuse ja hügieeninõuded töökohal;
- sooline võrdõiguslikkus.

Enne töö alustamist on oluline, et lähetatud töötaja andmed oleks tema tööandja poolt esitatud tööinspeksioonile ning kindlasti peab seda tegema enne, kui lähetatud töötaja asub Eestis tööd tegema. Oluline on ka töötaja Eestis lühiajaline tööle registreerimine, mille nõuded on juba eelpool töös toodud peatüki 2.1 alapunktides. (Kolmandate riikide ... 2019) Samuti on tööjõudu vahendaval ettevõttel kohustus taotleda töötajale A1 tõend, kui töötaja lähetatakse tööle välisriiki (Sotsiaalkindlustus Euroopa ... 2019). Autor ei keskendu antud töös täpsemalt, millised kohustused on rendiettevõttel, kuna töö on koostatud peamiselt Eesti ettevõtja vaatenurgast.

3. TÖÖTASULT ARVESTATAVAD MAKSUD

Antud peatükis keskendub autor töötasult arvestatavatele maksudele, et lahti seletada Eesti Vabariigi maksusüsteem, mis otseselt mõjutab välisriigi kodaniku kättesaadavat töötasu. Autor toob välja ka selle, kuidas riik tööjõumaksusid kasutab, kuna see annab ettekujutuse, milliseid hüvesid ka Ukraina kodanikud oma töötasult arvestatud maksude eest saavad. Eestis on seaduse kohaselt töötasult arvestatavateks maksudeks tulumaks, sotsiaalmaks, töötuskindlustusmaks ning kogumispensioni makse.

2019. aastal on Eestis töötasult arvestatav tulumaksumäär 20% (TuMS § 4). Antud maksu arvestatakse konkreetse isiku palgast, seega on tegu otsese subjektiivse maksuga, mis laekub riigile ning osa sellest edasi kohalikele omavalitsustele, olles nendele põhiliseks sissetulekuallikaks. (Lehis 2012, 169). Tulust aga võib teha mõningad tulumaksuseaduse 4. peatükis toodud mahaarvamised, mille hulka kuuluvad näiteks aastane maksuvaba tulu 6 000 eurot, elamuasemelaenu intressid, koolituskulud, kindlustusmaksed ning kohustuslikud sotsiaalkindlustusmaksed ehk töötuskindlustusmaksed (TuMS, 4. peatükk).

Tulumaksu peetakse lisaks palgatasule kinni veel teistelki isiku tuludelt. Mõned nendest on näiteks üüri- või renditulu, litsentsitasud, kindlustushüvitis, stipendiumid, intresside väljamaksed, pension ja pensionifondi väljamaksed, hasartmängude võidud ja muud laekumised, mis oma sisu poolest vastavad tulu mõistele. Tulumaksu tasub riigile tööandja, deklareerides seda tulu- ja sotsiaalmaksu deklaratsioonil ning tasudes selle alusel väljamaksu järgneva kuu kümnendaks kuupäevaks riigile maksu. Seetõttu on ka tööandja antud maksu eest vastutav ning juhul, kui ta on eiranud tulumaksu deklareerimise või maksmise kohustust, lasub sellel sissenõudmise kohustus. Vaid mitteametliku töötasu maksmise korral on ka sellest teadlik töötaja tööandjaga solidaarselt vastutav. Sellisel juhul on töötajal kohustus tasuda tasumata jäänud tulumaks deklareerides saadud tulu enda tuludeklaratsioonil muu tuluna. (Kinnipeetud tulumaks 2018)

Sotsiaalkindlustusmaks on Eestis kõige enam laekuv maks, millel on nii sundkindlustuse kui ka sihtotstarbelise maksu tunnused, kuna osa maksust kasutatakse terviklikus sotsiaalkindlustus-

süsteemis ning teine osa on konkreetse maksumaksja riskide kindlustamiseks. Just konkreetse isiku sotsiaalkindlustuse osa eesmärk on kindlustada isiku sissetulekud tema haigestumise või vananemise korral ning antud maksu abil on võimalik katta ravikulusid. (Lehis 2012, 253-254). 2019. aastal on sotsiaalkindlustuse maksumäär 33% maksustatavalt summalt (SMS § 7). Sotsiaalmaksuga finantseeritakse otseselt riikliku pensionikindlustust ning ravikindlustust, vastavalt 20% ja 13%-ga (Lehis 2012, 254). Minimaalne sotsiaalmaksu kohustuse aluseks olev kuumäär on 500 eurot. Sellest tulenevalt on minimaalne sotsiaalmaksu kohustus tööandja jaoks 165 eurot (Maksumäärad 2018).

Töötuskindlustust loetakse sundkindlustuseks, mida kogutakse juhuks, kui töötaja jääb tööst ilma, olgu põhjuseks koondamine või tööandja pankrotistumine. Maksu puhul on tegemist solidaarsuspõhimõttel toimiva sundkindlustusega, kuna alati ei ole maksumaksjal õigus vastuhüvele ehk näiteks vaid töötuks jäädes ning omades 12-kuulist kindlustusstaaži, on isikul õigus hüvele. Töötuskindlustusmaks tasutakse küll sarnaselt teistele maksudele riigile, kuid antud maksu puhul pole tegemist riigieelarve tuluga. Kohe peale riigile laekumist suunatakse raha edasi Eesti Töötukassale, mis kontrollib ja korraldab kogu töötuskindlustushüvitist. Töötuskindlustus jaguneb omakorda kaheks, töötaja ja tööandja töötuskindlustus. (Lehis 2012, 267-268). Kindlustatu makse määr on 2019. aastal 1,6% ning tööandja poolt kinnipeetav määr 0,8% (Töötuskindlustusmakse määrad ... § 2 ja § 3).

Eesti pensionisüsteem koosneb kolmest sambast, kuhu alla kuuluvad riiklik pensionikindlustus, kohustuslik ning täiendav kogumispension. Riiklik pension ehk esimese samba pension koguneb sotsiaalmaksu arvelt, mis on ka eelnevalt mainitud. (Lehis 2012, 273) Enne 1983. aasta 1. jaanuarit sündinud isikutel on võimalus valida, kas soovivad liituda teise samba, ehk kogumispensioniga. Peale 1983. aastat sündinud isikutele on kogumispensioniga liitumine aga kohustuslik. Töötasult arvestatav kogumispension makse määr on 2019. aastal 2%. (Kohustuslik kogumispension ... 2018) Kusjuures riik lisab kogumispensionile juurde 4%, mida arvestatakse tasutud sotsiaalmaksult (Kogumispension ehk ... 2019).

Eesti riigil on kohustus tasuda Eesti riigis töötanud isikule riigieelarvest pensioni. Selline kohustus tekib juhul kui isik on vähemalt ühe aasta jooksul teeninud Eesti riigis pensionistaaži. Kuna Eestil ning Ukrainal on omavahel sõlmitud kahepoolne sotsiaalkindlustusalane koostöökokkulepe, siis kehtib antud kohustus ka Ukraina kodanike ees. (Pension saamine ... 2019)

Juhul, kui Eesti ettevõtte on sõlminud töölepingu kolmanda riigi kodanikuga, sõltuvad töötajale arvestatavad tööjõumaksud suuresti sellest, kas töötasu arvestatakse füüsilisest isikust residendile või mitteresidendile. Peatükis 3.1. keskendub autor just residendi ja mitteresidendi maksu- poliitikale.

3.1. Residentsus

Otsuseid residentsuse staatuse muutuseks teeb maksuhaldur, keda välismaalane on kohustus teavitama asjaoludest, mis on seotud kas residentsuse tekkimise või selle muutumisega (TuMS § 6 lg 6). Eestisse saabunud isik peab maksuhaldurile esitama taotluse vormil R, mis on kättesaadav MTA kodulehel. (Füüsilise isiku ... 2019) Eelnimetatud vorm aitab vältida topeltresidentsust. Maksuhaldur on kontaktiks, kust tööandja saab informatsiooni isiku residentsuse kohta ning vastavalt sellele õigesti käituma ka töötasu maksuarvestuse osas.

Tulumaksuseaduse paragrahv 6 lõige 1 kohaselt on füüsiline isik resident sellisel juhul, kui üks alljärgnevatest punktidest on täidetud (TuMS § 6 lg 1):

- isiku elukohaks on Eesti;
- isik on viibinud viimase 12 järjestikuse kalendrikuu jooksul Eestis vähemalt 183 päeva. Sellisel juhul loetakse isik residendiks alates Eestisse saabumise päevast. Oluline on silmas pidada aspekti, et haigus ning töölt puhkusel viibimine ei vähenda päevade arvu, kui isik on füüsiliselt nendel päevadel siiski viibinud Eesti territooriumil;
- isik on välisteenistuses viibiv Eesti diplomaat.

Residendi töötasu maksustamine toimib samal põhimõttel, mis kehtib Eesti kodanikele. Residendi töötasult arvestatakse tulumaks, sotsiaalmaks, töötuskindlustus ning kogumispensioni maksed. Samuti kehtivad residendile samad maksumäärad, mis Eesti kodanikele, mis on toodud peatükis 3. Eraldi tasub mainida, et residendi tulust on sarnaselt Eesti kodanikule õigus maha arvestada kuni 6 000 eurot maksuvaba tulu aastas. (TuMS peatükk 4). Sarnaselt Eesti kodanikele arvestatavale töötasule on ka Ukraina kodaniku töötasult lisaks maksuvabale tulule lubatud maha arvata töötuskindlustusmaks ja kohustuslik kogumispension.

Näide 1. Residentidele makstakse töötasu 1 310 eurot. Tööandja kuluks on riigile tasutav sotsiaalmaks ning töötuskindlustusmaks. Residentist Ukraina kodaniku töötasult arvestatakse 33% sotsiaalmaksu, mis on 1 310 eurose palga korral 432,30 eurot. Tööandjal on kohustus tasuda töötasult 0,8% ehk 10,48 eurot töötuskindlustusmaks. Töötaja töötasult peetakse kinni liitumise korral kogumispension, töötuskindlustusmaks ning tulumaks. Kogumispensioni II sambaga liitunud töötajate töötasult laekub pensionisambasse töötasult 2% ehk 26,20 eurot. Töötajapoolseks töötuskindlustusmaksiks peetakse töötasult kinni 1,6% ehk antud juhul 20,96 eurot.

Juhul kui töötaja kasutab maksimaalset võimalikku maksuvaba tulu, mis 1 310 eurose palga korral on 438,89 eurot kuus, on tulumaksu kohustus peale mahaarvamisi (maksuvaba tulu, kogumispension ning töötaja töötuskindlustusmaks) 164,79 eurot. Kui aga töötaja maksuvaba tulu ei kasuta, on tulumaksukohustus 87,78 eurot suurem ehk 252,57 eurot. Seega laekub residentide töötasult, mille suuruseks on 1 310 eurot, maksimaalset maksuvaba tulu kasutades riigile maksude näol kokku 654,73 eurot ning maksuvaba tulu mitte kasutades 742,51 eurot.

Residentid peavad Eestis deklareerima kogu enda tulu, mida nad on üle maailma teeninud ning selle deklareerima. Kui resident on Eestis töötamise ajal olnud ka mitteresident, siis tuludeklaratsiooni tuleb antud isikul esitada vaid selle perioodi eest, mil ta oli resident. Ka maksuvaba tulu on sellisel juhul võimalik kasutada proportsionaalselt vaid selle aja eest, mil isik oli resident. Antud juhul ei näita isik enda tuludeklaratsioonil tulusid, mida teenis ajal, kui oli mitteresident (Füüsilise isiku ... 2019). Mitteresidentidena teenitud tulude deklareerimiseks kehtivad mitteresidentide deklareerimise kohutused.

Isik on mitteresident, kui ta ei täida ühtegi residentideks olemise punkti, mis on toodud peatüki alguses. Juhul, kui mitteresident ei ole pärit EL liikmesriigist, sõltub tema töötasult makstava sotsiaalmaksu kohustus sellest, kas Eestil ning riigil, kust antud isik pärit on, on sõlmitud sotsiaalkindlustusleping.

Eestil on antud leping sõlmitud Leedu, Läti, Venemaa, Soome, Kanada, Valgevene, Austraalia ning antud töös käsitletava riigi, Ukrainaga (ELi otsekohaldatav ... 2017).

Kui Ukraina kodanik, kes töötab Eestis registreeritud ettevõttes, on täitnud A1 vormi, siis tema töötasult on kohustus Eesti riigile tasuda vaid tulumaks, mis on arvestatud Eestis teenitud tulult. A1 vormi puudumise korral tuleb antud töötaja töötasult arvestada kõik residentidele kohustuslikud

maksud peale kohustusliku kogumispensioni alates esimesest päevast, mil töötaja Eestis tööle asus ning tasuta maksud Eesti riigile (Välismaalaste töötasu ... 2019).

Olenemata sellest, kas mitteresidendil on A1 vorm, on ta kohustatud maksma Eestis tulumaksu, kuid vaid Eesti tuluallikast saadud tulult, mille on välja maksnud Eesti riigi- või kohaliku omavalitsuse üksuse asutus, resident või mitteresident juhul, kui ta on Eestis töötajana tegutsev. Tulumaksuga maksustatakse teatud juhtudel ka muid sissetulekuid peale töötasu, mida antud töös ei käsitleta, kuna töö keskendub töötasu maksustamisele. (TuMS § 29) Tulumaksuga ei maksustata nende mitteresidentide tulu, mille on saadud välisriigi diplomaatiline või konsulaaresindaja, diplomaatilise delegatsiooni liige või erimissiooni esindaja, rahvus- või valitsusvahelise organisatsiooni või koostööprogrammi esinduse liige või isik, kes töötab nimetatud esinduse juures. (TuMS § 30)

Mitteresidentidelt arvestatud 20% suurune tulumaks laekub täies ulatuses riigile, kusjuures mitteresidentide tulult ei ole maksuvaba tulu rakendamine lubatud (Lehis 2012, 236; Välismaalaste töötasu ... 2019). Mitteresidendi väljamaksetelt on lubatud kinni pidada vaid töötaja töötuskindlustusmaks. Mitteresidendi tulumaks peetakse kinni väljamaksete tegemisel, lisades selle tulu- ja sotsiaalmaksudeklaratsiooni esitamisel vormil lisa 2-le ning mitteresidendil ei ole kohustus täiendavalt tulu deklareerida, kuna õigesti kinnipeetud tulumaks on mitteresidendi puhul lõplikuks maksuks. (Mitteresidendi Eesti ... 2018)

Näide 2. Sarnaselt Näide 1-le võetakse aluseks brutopalk summas 1 310 eurot. Olukorras, kus Ukraina kodanikul on A1 tõend, teeb töötaja isiku töötasult 20% suuruset tulumaksu mahaarvamise, summas 262 euro, mis tasutakse Eesti riigile.

A1 vormi puudumisel on töötaja kohustatud Ukraina kodaniku töötasult tasuma riigile 33% ehk 432,3 eurot sotsiaalmaksu. Töötaja töötasult peetakse kinni 1,6% ehk 20,96 eurot töötuskindlustusmaksset ning 20% tulumaksu, mis on peale mahaarvamisi (töötaja töötuskindlustusmaks) 257,80 eurot. Seega A1 vormi puudumisel tasutakse Eesti Vabariigile ühe Ukraina kodaniku töötasult maksudeks kokku 711,07 eurot. Võrreldes A1 vormi olemasoluga laekub vormi puudumisel riigile maksude näol 449,07 eurot rohkem.

Kui Ukraina kodanikud, kes ei ole residendid Eestis, ei saa esitada Eestis residendist füüsilise isiku deklaratsiooni, siis erand on nende mitteresidentide puhul, kes on küll kolmanda riigi kodanikud, kuid neil on tekkinud residentsus EMP-s. Näiteks kui Ukraina kodanik on EMP resident ning isik sai 75% või rohkem enda maksustatavast tulust Eestis, on mitteresidendil sarnaselt residendile teha

mahaarvamisi, mis on proportsioonis maksustatava tuluga. Sellisel juhul on mitteresident kohustatud esitama residendi füüsilise isiku tuludeklaratsiooni, milles kajastatakse ka see tulu, mis on teenitud väljaspool Eestit. Kui aga eelnimetatud isik on teeninud Eestis vähem kui 75% kogu oma maksustatavast tulust, siis on isikul õigus Eestis maksustatavast tulust proportsionaalselt tema maksustamisperioodi maksustatavast tulust maha arvata maksuvaba tulu. Sellises olukorras tuleb tulu deklareerida samamoodi nagu eelmiselt toodud olukorra puhul. (*Ibid.*)

3.2. Renditööjõud või lähetatud töötaja

Kasutades renditööd ei vastuta kasutajaettevõtte töötajale makstava töötasu ja sellelt arvestatavate maksude eest. Eesti ettevõtja peaks aga lisaks enda kohustustele mõtlema ka sellele, millisesse riiki laekuvad tööjõudu rentides maksud.

Tehes koostööd rendiettevõttega, mis on registreeritud Eestis, on tööandjal tööjõumaksude kohustused samad, mida autor käsitleb residendi ja mitteresidendi peatükkides. Seega ei teki probleemi, et Eesti Vabariik jääks maksutulust ilma. Tehes aga koostööd ettevõttega, mis on asutatud väljaspool Eestit, sõltub maksustamine suuresti sellest, kas tegu on lühi- või pikaajalise töötamisega ning kas töötajal on olemas A1 tõend.

Olukorras, kus välisriigi lepingu alusel töötaja on lähetatud Eestisse töötama kuni 183 päevaks ning tal on A1 tõend, siis Eestis maksukohustust ei teki. A1 tõendi puudumise korral tekib Eestis sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmakse kohustus esimest päevast. (Välismaalaste töötasu ... 2019)

Juhul, kui lähetatud töötaja töötab Eestis kauem kui 183 päeva, sõltub maksustamine samuti A1 vormi olemasolust. Tõendi olemasolu korral on kohustus töötaja töötasult Eestisse maksta vaid tulumaks. Olukorras, kus töötajal tõend puudub, tuleb tööandjal tasuda töötaja töötasult nii tulumaks kui ka sotsiaalmaks ning töötuskindlustusmakse esimesest Eestis töötamise päevast. (*Ibid.*)

3.3. Topeltmaksustamise vältimine

Topeltmaksustamise oht võib tekkida juhtudel, kui isik elab ning töötab erinevates riikides, viibib välismaal töölähetusel või pensionile jäämise korral saab isik pensionit teisest riigist. Eelnimetatud juhtudel võib tekkida olukord, et nii elukoha- kui töötamise riigil on õigus isiku sissetuleku maksustamiseks.

Riigid proovivad topeltnmaksustamist vältida maksuseaduste asjakohaste sätetega, kuid paljud riigid on topeltnmaksustamise vältimiseks sõlminud ka kahepoolsed lepingud – tulumaksuga topeltnmaksustamise vältimise ning maksudest kõrvalehoidumise tõkestamise lepingud (edaspidi maksulepingud). Seesugused lepingud aitavad jaotada maksustamisõigusi lepinguriikide vahel, vältida rahvusvahelist topeltnmaksustamist, maksude mittemaksmist ning diskrimineerivat maksustamist. (Lehis 2012, 241) Eesti Vabariigil on maksuleping Ukrainaga alates 1996. aasta maist (Eesti Vabariigi valitsuse ... 1996).

Lisaks tulumaksule maksustatakse Eestis töötajate töötasu ka sotsiaalmaksudega. Seega on Eesti Vabariik ja Ukraina omavahel sõlminud ka sotsiaalkindlustuslepingu, mis jõustus 2012. aastal (Eesti Vabariigi ja Ukraina sotsiaalkindlustusleping). Lepingu alusel määratakse, kumba riigi kohustus on isikule tasuta sotsiaalhüvitisi ning mille alusel neid arvestatakse.

3.4. Maksude laekumine riigieelarvesse

Riigile laekuvate maksude suurus mõjutab olulisel riigis elavate inimeste heaolu. Suur osa maksudest, mis riigile laekub, on arvestatud just töötasudelt. Seetõttu on oluline, et kõik töötavad isikud oleks tööl ametlikult ning nende töötasult oleks arvestatud ning tasutud kõik Eestis seadusega kehtivad tööjõumaksud. Peatükis 3.1 ja 3.2 kirjutas autor, millisel juhul laekuvad kõik töötasult arvestatud maksud kogus ulatuses Eesti riigile ning millisel juhul laekuvad vaid teatud maksud ning teatud ulatuses. Kindlasti mõjutab välisriigi kodanike Eestis töötamine kaudselt ka teisi riigile laekuvaid makse, kuna välisriigi töötaja elades ja töötades tarbib ka Eesti ettevõtete kaupu ja teenuseid. Antud töös autor keskendub aga vaid tööjõumaksudele.

Mõistmaks, kui suur osakaal on Ukraina kodanike töötasudelt arvestatud tööjõumaksudel kogu Eesti riigile laekunud tööjõumaksudest, hankis töö autor MTA-lt informatsiooni (Lisa 2) Ukraina kodanike tööjõumaksude deklareerimise kohta alates 2015. aastast. Töö autor pidas oluliseks analüüsida ka seda, kui palju on aastate jooksul Ukraina kodanikele tehtud väljamaksetelt deklareeritud tööjõumaksud kasvanud (Tabel 2):

Tabel 2. Ukraina kodanikele tehtud väljamaksetelt deklareeritud tööjõumaksud ja kõik Eestile deklareeritud tööjõumaksud aastatel 2015 kuni september 2019 (eurodes)

Aasta	Ukraina kodanikele tehtud väljamaksetelt deklareeritud tööjõumaksud kokku	Kõik deklareeritud tööjõumaksud kokku	Ukraina kodanike tööjõumaksude osakaal kogu tööjõumaksudest
2015	1 274 944	3 583 643 222	0,036 %
2016	4 082 005	3 922 833 163	0,104 %
2017	6 316 807	4 263 671 145	0,148 %
2018	10 882 065	5 783 755 147	0,188 %
2019 9 kuud	13 285 043	3 720 327 441	0,357 %

Allikas: Autori koostatud lisa 2 toodud andmete alusel

Analüüsid ülaloodud andmete põhjal vaid Ukraina kodanikele tehtud väljamaksetelt deklareeritud tööjõumakse, on märgata, et pea viie aasta jooksul on igal aastal toimunud üsna märkimisväärne kasv. Kõige suurem kasv võrreldes eelneva aastaga toimus 2016. aastal, kui deklareeriti võrreldes 2015. aastaga Ukraina kodanike töötasudelt üle kolme korra suuremas summas tööjõumakse. Pea viie aasta jooksul on deklareeritud tööjõumaksud kasvanud üle kümne korra, kui võtta arvesse viimase aasta septembri andmed. Aasta lõpu seisuga on eeldatavasti kasv veelgi suurem.

Võrreldes Ukraina kodanikele tehtud väljamaksetelt deklareeritud tööjõumaksudega on kõik Eestis deklareeritud tööjõumaksud läbi aastate olnud märgatavalt stabiilsemad. Seetõttu on ka ülaloodud tabelist näha, et Ukraina kodanike tööjõumaksude osakaal kogu deklareeritud tööjõumaksudest on aastate jooksul kasvanud. Kõige suurem kasv on toimunud 2019. aastal, kui juba septembrikuu lõpuks oli võrreldes eelmise aastaga Ukraina kodanike tasudelt deklareeritud maksude osakaal kõigist Eestis deklareeritud tööjõumaksudest 0,169% rohkem. Pea viie aasta jooksul on osakaal kasvanud 0,321%. Ukraina kodanikele tehtud väljamaksetelt deklareeritud maksude osakaal kogu deklareeritud tööjõumaksudest ei ole küll märkimisväärselt suur, kuid märgata on selget kasvavat trendi.

3.5. Järeldused ja ettepanekud

Analüüsid Ukraina kodanike lühiajaliselt tööle registreerimist ning tähtajalise elamisloa taotluste väljastamist on mõlema puhul märgata selget kasvavat trendi. Sellest võib järeldada, et üha enam on Eesti ettevõtetel huvi Ukraina tööjõu vastu ning ka Ukraina kodanikud soovivad

Eestis tööle asuda. Samuti on Ukraina kodanike sissetulekutelt deklareeritud töötasumaksude osakaal võrreldes kogu Eestis deklareeritud tööjõumaksudest kasvanud, mis näitab seda, kui oluline on Ukraina tööjõudu kaasates arvestada aspektiga, et töötasudelt arvestatavad maksud laekuksid Eesti riigile.

Kõige tõenäolisemalt tekib Eestisse täies ulatuses tööjõumaksude tasumise kohustus sellisel juhul, kui ettevõtte sõlmib töölepingu Ukraina kodanikuga, kellel on tekkinud Eestis residentsus ehk isik on Eestis aasta aja jooksul viibinud vähemalt 183 päeva ning tema elukoht asub Eesti Vabariigis. Ka mitteresidendi puhul, kellel puudub A1 tõend, on kohustus tasuda Eesti Vabariigile nii tulu-, sotsiaal- kui ka töötaja töötuskindlustusmaks, kuid sellisel juhul maksustatakse tulumaksuga vaid Eestis saadud tulu. Autori residendi ning mitteresidendi töötasu arvestamise näitel on maksuvaba tulu mitteametlikult korral töötuskindlustusmaksude summa erinevus mitteresidendi A1 vormi olemasolu korral 480,51 eurot ning vormi puudumisel 31,44 eurot ehk kõige suurem summa tööjõumakse Eesti riigile laekub töötasult, mis on arvestatud Eesti residendile.

Residentsuse tekkimiseks peaks Ukraina kodanik viibima Eestis kas pikaajalise viisa või elamisloa alusel. Elamislubade väljastamise arv on aga kvootidega piiratud, mille tõttu ei ole kõikidel soovijatel võimalik luba saada. See aga tekitab olukorra, kus pikaajalise viisa korral peab töötaja, kes ei tee tööd tippspetsialistina, siiski aeg-ajalt Eestist lahkuma ning tööandjal tuleb selleks ajaks leida ametikohale asendaja. Olukorra vältimise lahenduseks oleks kvoodi osakaalu tõstmine, mis on alates 2008 aasta juunist olnud 0,1% (tulumaksuseaduse alusel oli eelnevalt piirmäär 0,05%). Sellisel juhul saaks rohkem inimesi endale elamisloa, mille olemasolul ei ole nad kohustatud teatud aja tagant Eesti riigist lahkuma.

Ukraina kodanikuga töölepingu sõlmimine eeldab aga ka tööandjalt täiendavaid kohustusi, mida Eesti või EL-i kodanikku tööle võttes ei teki. Leevendades aga kolmanda riigi kodaniku palkamisega kaasnevat kohustusi, suureneb tõenäosus, et ettevõtte on valmis iseseisvalt Ukraina kodanikuga töölepingut sõlmima. Samuti väheneks sellisel juhul ka mitteametlikult tööle võtmise tõenäosus ning „ümbrikupalga“ kasutamine, mille tõttu jäävad Eesti riigile tööjõumaksud laekumata.

Töö kirjutamise käigus selgus, et informatsioon, mis puudutab Eesti tööandja ja kolmanda riigi kodaniku kohustusi töösuhte tekkimisel, ei ole ühelt portaaltilt ühtse informatsioonina võimalik saada. Seetõttu võib tekkida olukord, kus mõlemal osapoolel jääb vähesese kogemuse ning

teadmatuse tõttu mõni oluline samm täitmata. Selle vältimiseks teeb autor ettepaneku asutuste ühise koostööna koostada nimekiri tegevustest, mida nii Eesti tööandja kui ka Ukraina kodanikust töötaja peavad kindlasti täitma.

Ettevõtetel, mis vajavad ajutise iseloomuga tööjõudu, on efektiivsem kasutada tööjõudu vahendavat ettevõtet, kuna renditööjõudu kasutades vähenevad kasutajaettevõtte kohustused võrreldes sellega, kui töötajaga sõlmitaks otse kahepoolne leping. Renditööjõudu eelistades tasuks Eesti ettevõtetel põhjalikult kaaluda, millisest riigist pärit ettevõttega koostööd tehakse, et tööjõumaksud laekuksid siiski võimalikult suures summas Eesti Vabariigile. Kõige tõenäolisemalt tekib Eestile tööjõumaksude maksmise kohustus ettevõttel, mis on registreeritud Eesti Vabariigis ning kus on töötajad, kellel on tekkinud Eestis residentsus. Võimalusel tuleks vältida koostööd mõne välisriigi ettevõttega, kuna sellisel juhul laekub suurem osa maksudest välisriiki.

KOKKUVÕTE

Kolmandate riikide tööjõu kaasamise soovi korral tekivad nii tööandjale kui ka töötajale lisakohustused ning vastutus. Seetõttu on oluline mõlemal osapoolel enne koostöö tegemist teha selgeks, millised dokumendid ning nõuded peavad olema täidetud. Sooviga kasutada töö tegemiseks Ukraina tööjõudu, tasuks põhjalikult uurida ning mõelda, kas on võimalik töötajat palgata sedaviisi, et tööjõumaksud laekuksid võimalikult suures ulatuses Eesti riigile, kuna eeldatavasti on Eesti ettevõtja ka Eesti riigi elanik ning kasutab igapäevaselt riigipoolseid teenuseid, olgu selleks näiteks enda või laste hariduse saamine või ühistranspordi kasutamine.

Lõputöö eesmärk oli koostada juhend kolmanda riigi tööjõu kaasamisest ning hinnata, milline on Ukraina kodanike sissetulekutelt deklareeritud tööjõumaksude osakaal kogu Eesti riigile deklareeritud tööjõumaksudest.

Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor neli uurimisprobleemi. Esimene probleem oli uurida, kui palju on Eesti riigis töötavaid Ukraina kodanikke. Selleks tegi autor MTA-le infopäringu, mille peale sai informatsiooni elamislubade ja lühiajaliste tööle registreerimise kohta. Selgus, et viimase viie aasta jooksul on väljastatud elamislubade ja lühiajalise tööle registreerimiste arv kasvanud, mis oli ka ootuspärane.

Teine ülesanne oli autoril uurida, kas lisaks töölepingu sõlmimisele on ettevõtjatel veel võimalusi, kuidas kaasata Ukraina tööjõudu. Informatsiooni analüüsimise käigus selgus, et Eesti ettevõtetel on võimalus sõlmida ka leping teise ettevõttega, mis vahendab tööjõudu, kuid nõudeks on see, et ettevõtte peab olema registreeritud EL liikmesriigis, EMP liikmesriigis või Šveitsi Konföderatsioonis.

Kolmandaks oli autoril ülesandeks luua terviklik pilt nii tööandja kui ka Ukraina kodaniku kohustustest, kui kahe osapoolte vahel tekib tööalane side. Selleks lõi autor välja mõlemapoolsed kohustused ja nõuded nii töölepingu sõlmimisel kui ka juhul, kui kasutatakse tööjõudu läbi teise ettevõtte.

Neljandaks oli autori ülesandeks anda ülevaade Eesti maksusüsteemist ning põhimõtetest, mida tuleb järgida piiriülese töötaja töötasu maksustamisel. Selgus, et maksustamine sõltub suuresti sellest, kas töötajal on tekkinud Eesti residentsus või mitte ning mitteresidentsuse korral ka A1 vormi olemasolust.

Viimaseks ülesandeks oli analüüsida, kui suur osakaal kogu Eestis deklareeritud tööjõumaksudest on deklareeritud Ukraina kodanike sissetulekutelt. Analüüsi käigus selgus, et Ukraina kodanike sissetulekutelt deklareeritud tööjõumaksude osakaal on alla ühe protsendi, kuid viie aasta jooksul on antud tööjõumaksude suurus kasvanud üle kümne korra, samas kui Eestis kogu deklareeritud tööjõumaksude summa oli samas suurusjärgus.

Töö käigus tegi autor järgmised järeldused ning ettepanekud:

- Ukraina kodanike lühiajaliselt tööle registreerimine ning elamislubade taotlemise arv on aastate jooksul kasvanud, millest võib järeldada, et Eesti ettevõtetel ning Ukraina kodanikel on aina kasvav huvi koostöö vastu;
- Ukraina kodanikelt riigile laekuvad tööjõumaksud on otseselt seotud sellega, kas tegu on residendi või mitteresidendiga. Juhul kui mitteresidendist Ukraina kodanikul on A1 vorm laekub Eesti riigile tööjõumaksude näol võrreldes residendiga 480,51 eurot vähem. Seetõttu on maksuaspektist oluline, et töötajal tekiks Eesti tööandjaga piisavalt pikaajaline töösuhe, et Ukraina kodanikul tekiks Eestis residentsus;
- viisa alusel Eestis töötades on Ukraina kodanikul kohustus teatud aja tagant Eesti riigist lahkuda, mis omakorda pärsib tööandja ja töötaja püsivat töösuhet. Olukorra lahenduseks peaks Eesti riik täitma kvoote, kuna hetkel need täituvad kiiresti ning kõikidel Ukraina kodanikel ei ole võimalik Eestisse elamisluba saada;
- tööandja poolsete kohustuste leevendamine tagaks olukorra, et tööandjad on valmis ise tegelema ukraina tööjõuga ning väheneks mitteametliku töösuhete oht;
- koostada ühtne nimekiri tööandja ja töötaja kohustustest, mida mõlemad pooled on kohustatud täitma enne ning töösuhete ajal;
- ajutist tööjõudu vajavatel ettevõtetel on efektiivne ning mõistlik kasutada renditööjõudu, kuid sellisel juhul tasuks koostööd teha ettevõtetega, kelle töötajate tööjõumaksud laekuvad Eesti riigile.

Autor teeb ettepaneku teemaarendusena põhjalikumalt analüüsida topeltnaksustamise vältimist. Teine teemaarenduse idee on teha vestlused ettevõtetega, mis kasutavad ukraina tööjõudu ning sellest tulenevalt välja selgitada kitsaskohad, mis hetkel on seaduste ning nõuetega määratud. Samuti saaks vestlusest informatsiooni, kui oluliseks peavad ettevõtted Eestile laekuvate maksude aspekti. Vestluste käigus võib tekkida ka arusaam, kui palju tehakse koostööd tööjõudu vahendavate ettevõtetega.

SUMMARY

THIRD COUNTRY LABOR CROSS-BORDER WORK AND TAXATION OF REMUNERATION IN THE REPUBLIC OF ESTONIA (BASED ON EXAMPLE OF UKRAINE CITIZENS)

Agnes Sassiad

Today, the fact that Estonian companies are also forced to employ foreign labor is becoming more and more a reality, as the rise in the standard of living in the country has created a situation where many positions are no longer desirable for Estonian residents. This is often the case with simpler jobs that are not competitively remunerated. At the moment, the involvement of Ukraine citizens is the most common, because due to the economic situation in Ukraine, the citizens of this country are ready to work and settle outside their home country. However, recruiting Ukraine citizens is not as easy as it might seem at first, as Ukraine is not a member of the European Union and therefore it is a third country. Compared to hiring an European Union citizen to work in Estonia, it is the third country aspect that creates different and more regulated obligations for both Estonian companies and employees.

The choice of topic for the thesis is resulted from the fact that often the accountant is also responsible for advising the management of the company on various issues and this thesis contains summarized information that enables the reader to give advice when a company is planning to involve the Ukraine workforce. The topic of the thesis also covers taxation of labor from third countries, which is important information for the accountant in calculating the salary of a Ukraine citizen.

The aim of thesis is to compile a guide on the involvement of third country labor force and to estimate the proportion of labor taxes calculated on the income of Ukraine citizens to the total labor taxes declared to Estonia.

In order to achieve the aim of the thesis, the author has set the following research tasks:

- to estimate the number of Ukraine citizens working in Estonia;
- analyse the main ways how an Estonian company can involve Ukraine labor;
- to create a comprehensive picture of the responsibilities of the employer and the Ukraine citizen when Ukraine citizens start working in Estonia;
- give an overview of the Estonian taxation system and the principles of taxation cross-border workforce in Estonia;
- to analyse the proportion of declared labor taxes of the Ukraine citizens of all income taxes declared in Estonia.

The thesis is divided into three parts. The first part of the thesis gives an overview of the situation of cross-border work in the past and present in Estonia. In the second chapter, the author focuses on the obligations and requirements of an Estonian company as an employer and a foreign worker either through a bilateral agreement or through an intermediary company. In the last part of the thesis, the author analyses the Estonian tax system and the amount of labor taxes that have been declared in Estonia during the last five years. In the last chapter, the author also draws conclusions and suggestions for the thesis.

During the thesis the author made the following conclusions and suggestions:

- the number of Ukraine citizens registered for short-term work and applications for residence permits have risen over the years, which suggests that Estonian companies and citizens of Ukraine interest in cooperation is increasing;
- labor taxes collected from Ukrainian citizens are directly related to whether they are resident or non-resident. If a non-resident Ukrainian citizen has an A1 form, Estonia will receive in labor taxes 480.51 euros less compared to the resident. Therefore, from a taxation point of view, it is important that the employee establishes a long-term employment relationship with an Estonian employer because then there is higher probability of residency;
- working with a visa in Estonia, a Ukrainian citizen has the obligation to leave Estonia from time to time, which in turn hinders the permanent employment relationship between the employer and the employee. As a solution to the situation, Estonia should increase its quotas, as they are currently being filled up quickly and not all citizens of Ukraine can apply for permit residence in Estonia;

- easing employers' obligations would ensure that employers are prepared to deal with the Ukraine workforce themselves and reduce the risk of informal employment;
- common checklist of obligations of the employer and employee which prevents both parties from forgetting any important steps;
- it is efficient and reasonable for companies in need of temporary labor to use temporary labor, but in this case it would be worthwhile to work with companies whose labor taxes are paid to Estonia.

The author proposes to further analyse as a theme development the avoidance of double taxation. Another idea is to interview companies who use the Ukraine workforce and, consequently, to identify bottlenecks that are currently defined by law and regulations. The interview would also provide information about how important is the fact for companies that labor taxes should be paid to Estonia. Conversations can also give an idea of how much companies use cooperation with employment agencies.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Altküla, H., Stokkeby, K. *Conditions of posting of workers and registration of posted worker*. Kättesaadav: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ee/Documents/about-deloitte/Conditions%20of%20posting%20of%20workers%20and%20registration%20of%20a%20posted%20worker.pdf>, 17.11.2019
- Anniste, K. (2018). *Rändetrendid maailmas, Euroopas ja Eestis*. Kättesaadav: http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2018/02/rita_ranne.pdf, 08.10.2019
- Eamets, R., Philips, K. (2004). *Tööjõu vaba liikumine Euroopa Liidus ja selle mõju Eesti tööturule*. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus. 32.
- Eesti Vabariigi ja Ukraina sotsiaalkindlustusleping. RT II, 07.11.2011, 2.
- Eesti Vabariigi valitsuse ja Ukraina valitsuse vaheline tulu- ja kapitalimaksuga topeltmaksustamise vältimise ning maksudest hoidumise tõkestamise leping RT II 1996, 42, 172.
- Eestis töötamine* (2019). Politsei- ja Piirivalveamet. Kättesaadav: <https://www2.politsei.ee/et/teenused/eestis-tootamine/>, 13.11.2019
- Elamisloakaardist* (2019). Politsei- ja piirivalveamet. Kättesaadav: <https://www2.politsei.ee/et/nouanded/elamisloakaart.dot>, 10.10.2019
- Espenberg, K., Puolokainen, T., Varblane, U., Beilmann, M., Muda, M., Rosin, A. (2014). *Töötõingimused renditööl*. Kättesaadav: https://skytte.ut.ee/sites/default/files/ec/renditoo_raport.pdf, 17.11.2019
- Füüsilise isiku residentsuse määramise juhend* (2019). Maksu- ja Tolliamet. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/tulud-kulud-kaive-kasum/residentsusest/juhendid/fuusilise-isiku-residentsuse-maaramise-juhend>, 17.11.2019
- Heidi Lillemägi, Maksu- ja Tolliameti teabeosakonnast 22. oktoobri ja 1. novembri 2019. a e-kirjad.
- Kadarik, I. (2015). *Estonia: Employment register to tackle undeclared work*. Kättesaadav: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/estonia-employment-register-to-tackle-undeclared-work>, 01.11.2019
- Keskmine brutokuupalk* (2019). Statistikaamet. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/stat-keskmine-brutokuupalk>, 29.11.2019

- Kinnipeetud tulumaks (2018)*. Maksu- ja Tolliamet. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulu-kulu-kaive-kasum/tulumaksu-kinnipidamine>, 01.11.2019
- Koene, B., Paauwe, J., Groenewegen, J. (2004). *Understanding the development of temporary agency work in Europe*. Kättesaadav: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00126.x>, 01.11.2019
- Kogumispension ehk II sammad*. Pensionikeskus. Kättesaadav: <https://www.pensionikeskus.ee/ii-sammad/kogumispension-ehk-ii-sammad/>, 08.10.2019
- Kohustuslik kogumispensioni makse*. Maksu- ja Tolliamet. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/kohustusliku-kogumispensioni-makse>, 08.10.2019
- Kolmandate riikide töötaja lähetatud töötajana*. Tööinspeksioon. Kättesaadav: <https://www.ti.ee/est/valismaine-tootaja/kolmandate-riikide-tootajad/kolmandate-riikide-tootaja-lahetatud-tootajana/>, 09.10.2019
- Lachs, J. (2018). *Why work abroad? 9 legit reasons*. Kättesaadav: <https://www.goabroad.com/articles/jobs-abroad/why-work-abroad-reasons>, 01.11.2019
- Lehis, L. (2012). *Maksuõigus*. (3 trükikordus). Tallinn: Juura. 479.
- Luba välismaalase töölevõtmiseks (2019)*. Eesti Töötukassa. Kättesaadav: <https://www.tootukassa.ee/content/tooandjale-ja-partnerile/luba-valismaalase-toolevotmiseks>, 01.11.2019
- Lukk, K. (2019) *Tööandjad saavad välismaalase lühiajalise töötamise registreerida iseteeninduses*. Politsei- ja Piirivalveamet. Kättesaadav: <https://www.politsei.ee/et/uudised/toeoeandjad-saavad-vaelismaalase-luehiajalise-toeotamise-registreerida-iseteeninduses-749>, 08.10.2019
- Lühiajalise töötamise registreerimine*. Politsei- ja Piirivalveamet. Kättesaadav: <https://www2.politsei.ee/et/teenused/eestis-tootamine/luhiajalise-tootamise-registreerimine/>, 09.10.2019
- Maksumäärad (2018)*. Maksu- ja Tolliamet. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/eraklient/tulu-deklareerimine/maksumaarad>, 08.10.2019
- Mary Piibeleht, Politsei- ja Piirivalveameti analüüsibüroo analüütiku 21. ja 30. oktoobri 2019. a e-kirjad.
- Miidla-Vanatalu, M. (2015). *Renditöö*. Tallinn: Puffet Invest OÜ, 24.
- Mitteresidendi Eesti tulu maksustamine*. (2018) Maksu- ja Tolliamet. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/mitteresidendi-eesti-tulu-maksustamine>, 08.10.2019

- Oluline info lühiajalise töötamise registreerijale.* Politsei- ja Piirivalveamet. Kättesaadav: <https://www2.politsei.ee/et/teenused/eestis-tootamine/luhiajalise-tootamise-registreerimine/oluline-info-luhiajalise-tootamise-registreerijale.dot#kohustused>, 09.10.2019
- Pensioni saamine välisriigist ja maksmine välisriiki.* Sotsiaalkindlustusamet. Kättesaadav: <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension-toetused/pensioni-saamine-valisriigist-ja-maksmine-valisriiki#Pensioni%20saamine%20valisriigist>, 20.11.2019
- Pikaajalise elaniku elamisluba* (2019). Politsei- ja Piirivalveamet. Kättesaadav: <https://www2.politsei.ee/et/teenused/elamisluba/pikaajalise-elaniku-elamisluba/>, 01.11.2019
- Pikaajalise (D) viisa taotlemine.* Välisministeerium. Kättesaadav: <https://vm.ee/et/pikaajalise-d-viisa-taotlemine>, 01.11.2019
- Posted workers.* Euroopa Komisjon. Kättesaadav: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>, 01.11.2019
- Rändestatistika ülevaade 2014-2018.* Siseministeerium ja Euroopa rändevõrgustiku Eesti kontaktpunkt. Kättesaadav: <https://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:393179>, 08.10.2019
- Servinski, M., Rootamm-Valter, J., Elenurm, T. (2008) *Tööturg. Tänapäev ja tulevik*. Tallinn: OÜ Vastus. 109.
- Sotsiaalkindlustus Euroopa Liidus.* Sotsiaalministeerium. Kättesaadav: <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/organisatsioon-kontaktid/sotsiaalkindlustus-euroopa-liidus>, 13.11.2019
- Sotsiaalmaksuseadus RT I, 07.12.2018, 19.
- Temporary agency work* (2019). Your Europe. Kättesaadav: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/temporary-agency-work/index_en.htm, 01.11.2019
- The difference between a business trip and a posting.* The Ministry of Labour, the Family, Social Affairs and Equal Opportunities. Kättesaadav: <http://www.napotenidelavci.si/en/posting-from-slovenia/the-difference-between-ab-business-trip-and-a-posting/>, 13.11.2019
- Tulumaksuseadus RT I, 19.03.2019, 108.
- Tähtajalise elamisloa taotlemine* (2019). Politsei- ja Piirivalveamet. Kättesaadav: <https://www2.politsei.ee/et/teenused/elamisluba/tahtajaline-elamisluba/>, 01.11.2019
- Töölepingu seadus RT I, 19.03.2019, 94
- Töötuskindlustusmaks määrad aastatel 2019-2022 RT I, 25.09.2018, 2.

User-undertaking. European campaign 2017-2019. Kättesaadav: <https://www.european-temporary-work-campaign.eu/information/user-undertaking/>, 01.11.2019

Viisa taotlemine. Välisministeerium. Kättesaadav: <https://vm.ee/et/viisa-taotlemine>, 01.11.2019

Välismaalase seadus RT I, 19.03.2019, 82.

Välismaalase töötamine Eestis (2017). Eesti.ee. Kättesaadav: <https://www.koolitus.eesti.ee/et/toeoe-ja-toeoesuhted/toeotamise-alused/vaelismaalase-toeotamine-eestis/>, 13.11.2019

Välismaalase töötamise registreerimine (2018). Maksu- ja Tolliamet. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/ariklient/registreerimine-ettevotlus/tootamine/valismaalase-tootamise-registreerimine>, 09.10.2019

Välismaalaste töötasu maksustamine Eestis (2019). Maksu- ja Tolliamet. Kättesaadav: <https://www.emta.ee/et/eraklient/tulu-deklareerimine/mitteresidendi-maksustamisest/valismaalaste-tootasu-maksustamine>, 08.10.2019

LISAD

Lisa 1. Kirjavahetus Politsei- ja Piirivalveametiga



Agnes Sassiad <agnessassiad@gmail.com>

Lõputöö andmed

4 messages

Agnes Sassiad <agnessassiad@gmail.com>
To: ppa@politsei.ee

8 October 2019 at 14:51

Olen Tallinna Tehnikaülikooli majandusarvestuse tudeng Agnes Sassiad ning olen hetkel kirjutamas lõputööd, kus analüüsin Ukraina tööjõudu Eestis.

Võimaluse korral sooviksin infot suurusjärgu kohta, kui palju Ukrainalasi Eestis elamislubadega töötab (viimase viie aasta statistika oleks hea). Antud informatsioon aitab analüüsida, millisel määral on rohkema Ukraina tööjõu kasutamine mõjutanud Eesti riigile laekuvaid tööjõumakse.

Leidsin internetist infot, mille on väljastanud ERR, viide lingile: <https://www.err.ee/865574/elamisloa-ja-luhiajalise-tootamise-statistikas-domineerivad-ukraina-kodanikud>. Antud artikli juures on viide PPA andmetele, kuid kodulehelt antud andmeid leida ei suutnud. Oleksin väga tänulik, kui saaksin viite, kus on andmed, millele antud artiklis viidatud on.

Võimaluse korral ootan vastust antud e-mailile, millelt kiri on välja saadetud.

Lugupidamisega,
Agnes Sassiad
+372 5649 9151

Mary Piibeleht <Mary.Piibeleht@politsei.ee>
To: Agnes Sassiad <agnessassiad@gmail.com>

21 October 2019 at 14:30

Tere

Edastan statistika Ukraina kodanike elamislubade kohta.

Tähtajalise elamisloa andmise ja pikendamise otsused töötamiseks 2015-2019, Ukraina kodanikud

Aasta	Tähtajalise elamisloa otsused	Tähtajalise elamisloa pikendamise otsused
2015	1028	181
2016	1023	393
2017	1419	245
2018	1619	340
2019 (30.09 seisuga)	1530	448

01.10.2019 seisuga omas kehtivat tähtajalist elamisluba töötamiseks 3 737 Ukraina kodanikku.

Artiklis kajastatud andmed on Politsei- ja Piirivalveamet väljastanud statistikapäringu raames ning kodulehel neid ei ole.

Kui oleks vaja täiendavalt infot või midagi täpsustada, andke palun teada.

Heade soovidega

Mary Piibeht
analüüsibüroo analüütik
arendusosakond
Politsei- ja Piirivalveamet

[Quoted text hidden]

Agnes Sassiad <agnessassiad@gmail.com>
To: Mary Piibeht <Mary.Piibeht@politsei.ee>

28 October 2019 at 12:19

Tere

Olen väga tänulik saadud info eest!
Kas oleks võimalik saada infot samade aastate kohta ka Ukraina kodanike lühiajalise tööle registreerimise kohta? Kuna kvoodi täitumise tõttu registreeritakse Ukraina kodanikke ka lühiajaliselt tööle, siis oleks hea võrrelda, kuidas need kaks näitajat omavahel seotud on.

Lugupidamisega
Agnes Sassiad
[Quoted text hidden]

Mary Piibeleht <Mary.Piibeleht@politsei.ee>
To: Agnes Sassiad <agnessassiad@gmail.com>

30 October 2019 at 11:25

Tere!

Edastan soovitud andmed.

Ukraina kodanike lühiajalise töötamise registreerimised 2015-2019 üheksa kuud:

Aasta	Lühiajalise töötamise registreerimised
2015	678
2016	1 226
2017	5 589
2018	15 480
2019 (30.09 seisuga)	19 215

01.10.2019 seisuga oli kehtiv lühiajaline töötamine registreeritud 15 509 Ukraina kodanikul.

Edu lõputöö kirjutamisel!

Allikas: Piibeleht (2019)

Lisa 2. Kirjavahetus Maksu- ja Tolliametiga



Agnes Sassiad <agnessassiad@gmail.com>

ED: Lõputöö info

3 messages

Heidi Lillemägi <heidi.lillemagi@emta.ee>

22 October 2019 at 13:05

To: "agnessassiad@gmail.com" <agnessassiad@gmail.com>

Tere!

Saadan andmed

	Ukrainlastele tehtud väljamaksetelt deklareeritud tööjõumaksud kokku (eurodes)
2015	1 274 944
2016	4 082 005
2017	6 316 807
2018	10 882 065
2019 9 kuud	13 285 043

Heidi Lillemägi
Andmehalduse ja arenduse valdkond
Teabeosakond
Maksu- ja Tolliamet
6762703

Saatja: Agnes Sassiad <agnessassiad@gmail.com>
Saadetud: 8. oktoober 2019 15:07
Adressaat: Maksu- ja Tolliamet (erakliendi nõustamine)
Teema: Lõputöö info

Olen Tallinna Tehnikaülikooli majandusarvestuse tudeng Agnes Sassiad ning olen hetkel kirjutamas lõputööd, kus analüüsin Ukraina tööjõudu Eestis.

Võimaluse korral sooviksin informatsiooni, kus kajastub, millises suurusjärgus on laekunud tööjõumakse, mis on arvestatud Ukraina kodanike töötasult. Antud informatsioon oleks abiks analüüsimaks, millises suurusjärgus on muutunud tööjõult arvestatud maksud tänu Ukrainast Eesti saabunud töötajatele.

Võimaluse korral ootan vastust antud e-mailile, millelt kiri on välja saadetud.

Lugupidamisega,
Agnes Sassiad
+372 5649 9151

Käesolev e-kiri võib sisaldada asutusesiseseks kasutamiseks tunnistatud teavet. Kui te ei ole selle kirja adressaat, palun võtke ühendust saatjaga ning kustutage e-kiri arvutist.

This e-mail may contain information which is classified for internal use. If you are not the intended recipient of this message, please notify the sender immediately and delete the message.

Agnes Sassiad <agnessassiad@gmail.com>
To: Heidi Lillemägi <heidi.lillemagi@emta.ee>

31 October 2019 at 18:53

Tere

Kas oleks võimalik saada antud aastate kohta ka informatsiooni selle kohta, kui palju kõik deklareeritud tööjõumaksud kokku olid? Antud informatsiooniga saaksin võrrelda, kui suur osakaal on ukrainlaste palkadelt arvestatud maksud võrreldes kogu deklareeritud maksudest.

Lugupidamisega
Agnes Sassiad
[Quoted text hidden]

Heidi Lillemägi <heidi.lillemagi@emta.ee>
To: Agnes Sassiad <agnessassiad@gmail.com>

1 November 2019 at 12:43

Tere!

Saadan:

	Deklareeritud tööjõumaksud kokku eurodes
2015	3 583 643 222
2016	3 922 833 163
2017	4 263 671 145
2018	5 783 755 147
2019 9 k	3 720 327 441

Heidi Lillemägi

Saatja: Agnes Sassiad <agnessassiad@gmail.com>

Saadetud: 31. oktoober 2019 18:53

Adressaat: Heidi Lillemägi

Teema: Re: ED: Lõputöö info

Tähelepanu!

Kiri saabus väljastpoolt ametit/RM valitsemisala. Palume linke ja faile mitte avada, kui kiri on saabunud tundmatult aadressilt!

[Quoted text hidden]

[Quoted text hidden]

Allikas: Lillemägi (2019)

Lisa 3. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Agnes Sassiad (sünnikuupäev: 27.06.1997)

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Kolmandate riikide tööjõu piiriülene töötamine ja töötasu maksustamine Eesti Vabariigis (Ukraina kodanike näitel)“, mille juhendaja on Pille Kaarlõp.
 - 1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.