

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Sotsiaalteaduskond

Tööstuspsühholoogia instituut

Ülle Politajev

HEA USU JA MÕISTLIKKUSE PÕHIMÕTE NING KOHUSTUSTE RIKKUMINE  
TÖÖSUHTES TÖÖTAJALE VARALISE VASTUTUSE KOHALDAMISEL  
TÖÖVAIDLUSKOMISJONI 2013-2014 AASTA LAHENDITE NÄITEL

Magistritöö

Juhendaja: Tiiu Kamdron PhD

Kaasjuhendaja: Janika Aben MA eq.

Tallinn 2016

Deklareerin, et käesolev magistritöö,  
Mis on minu iseseisva töö tulemus,  
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli  
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel  
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi

Autor Ülle Politajev  
„.....“.....2016

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja Tiiu Kamdron  
„.....“.....2016

Kaitsmisele lubatud „...“.....2016

Personalitöö ja –arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare  
Teichmann

## LÜHIKOKKUVÕTE

Magistritöö teemaks on „Hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte ning kohustuste rikkumine töösuhtes töötajale varalise vastutuse kohaldamisel töövaidluskomisjoni 2013- 2014. aasta lahendite näitel“

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte kui õigusemõistmise vahendi kohaldamine mõjutab töötaja süülise töökohustuse rikkumisega kaasnevat varalise kahju hüvitamise ulatust ja millised võimalused on tööandjal töösuhtes heauskselt ja mõistlikult teavitada töötajat varalise vastutuse kohaldumisest.

Töö teoreetilise raamistiku kujundab rahvusvaheline ja **Eesti õiguslane kirjandus**, mis sisaldab hea usu, mõistlikkuse põhimõtte ja õigusvastase käitumise ning kahju hüvitamise käsitlust. Kvalitatiivse uurimismeetodi abil on analüüsitud töövaidluskomisjoni lahendeid, kas ja kuidas hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte mõjutab töökohustuste rikkumisest tuleva kahju hüvitamise ulatust ja millised on tööandja võimalused töölepingu sõlmimisel, selle kehtivuse ajal teavitada töötajat töökohustuste rikkumisega kaasneva varalise kahju hüvitamise kohustusest, järgides heausksuse ja mõistlikkuse põhimõtteid.

Magistritöö põhijäreldused: töövaidluskomisjon kohaldab hea usu ja mõistlikkuse põhimõtet kas töölepingu osapoole nõudel või iseseisvalt; tahtliku töökohustuse rikkumisest kaasnenud kahju hüvitamisel vähendab töövaidluskomisjon hüvitamisele kuuluva kahjunõude määra üksnes juhul, kui tööandja hea usu põhimõttest tulenevalt vähendab sissenõutavat kahjunõuet.

Magistritöö võtmesõnad: hea usk, mõistlikkus, kohustuste rikkumine, kahju hüvitamise ulatus, tööandja võimalused töötajat teavitada.

## ABSTRACT

The topic of this Master's Thesis is "The Violation of Good Faith, Principles of Reasonableness and Obligations in an Employment Relationship Applying Proprietary Liability for the Employee, Based on the Verdicts of the Labour Dispute Committee in 2013-2014".

The purpose of this Master's Thesis is to find out, how using the principles of good faith and reasonableness, as a tool of administering justice, influences the extent of the reimbursement of the proprietary damage that is associated with the wrongful violation of labour duties and which options does the employer have to inform the employee of the application of proprietary responsible in a manner that is both reasonable and done in good faith.

The theoretical framework of the thesis is based on both international and Estonian literature on law, which includes handling the topics of good faith, principles of reasonableness, unlawful conduct and the reimbursement due to caused damages. Using a qualitative research method, the author has analysed the verdicts of the Labour Dispute Committee, how and if the principles of good faith and reasonableness influence the extent of reimbursable damages in the case of violating work duties and what are the possibilities that the employer has, having concluded the employment contract, to notify the employee of the responsibility to reimburse damages caused by the employee violating the work duties that he/she has, while the contract is in force and to comply with the principles of reasonableness and good faith.

The main conclusions of the Master's Thesis: the Labour Dispute Committee applies the principles of good faith and reasonableness either independently or at the request of a party of the employment contract; in the case of a wilful violation of work duties, the Labour Dispute Committee reduces the rate of the reimbursable damages only if the employer reduces the collectable claim for damages based on the principle of good faith.

The key words of the Master's Thesis: good faith, reasonableness, violation of obligations, the extent of refundable damages, the employer's opportunity to notify the employee.

## Sisukord

SISSEJUHATUS .....	6
1. TÖÖTAJALE VARALISE VASTUTUSE KOHALDAMISE PÕHIMÕTTED JA REGULATSIOON .....	10
1.1. Töösuhte olemus ja töölepingu tingimused .....	11
1.2. Hea usu põhimõte ja mõistlikkus võlasuhtes .....	14
1.3. Kahju hüvitamine .....	17
1.4. Varalise vastutuse kohaldamine töösuhtes .....	22
2. KVALITATIIVNE UURING. TÖÖTAJA TEKITATUD VARALISE KAHJU HÜVITAMISE EELDUSED JA ULATUS 2013- 2014. AASTA TÖÖVAIDLUSKOMISJONI LAHENDITE NÄITEL .....	26
2.1. Töövaidluskomisjon töövaidluse lahendajana .....	26
2.2. Kahju hüvitamise ulatus tahtluse korral .....	29
2.3. Kahju hüvitamise ulatus töötaja hooletusest tulenevalt .....	36
2.4. Süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppe kohaldumine .....	42
3. ARUTELU JA JÄRELDUSED .....	50
KOKKUVÕTE .....	59
RESÜMEE .....	62
VIIDATUD KIRJANDUS .....	65

## SISSEJUHATUS

Eesti töölepingu seaduse sätted on kooskõlas demokraatia põhimõtetega, nagu seda on võrdne kohtlemine, heauskus ja mõistlikkus, töötajate informeerimine ja konsulteerimine. Töölepingu seadus vastab nüüdisaegsetele tööturu vajatustele, andes osapooltele võimaluse paindlikult töötingimustes kokku leppida, eesmärgiga vältida osapooltele kahju tekkimist.

Tööturuvajadused on muutunud, töösuhte regulatsioon võimaldab osapooltel kujundada töösuhte lepingupoolte vajadusi ja huve arvestades. Samavõrra tähtis on ka turvalisus töösuhetes, mitte ainult töötaja vaid ka tööandja jaoks. Juhul kui töötaja täidab oma kohustusi nõuetekohaselt, peab kahjunõude tekkimine töötaja vastu olema viidud miinimumini. ( Seletuskiri TLS eelnõu juurde, 2008).

Magistritöö **eesmärgiks** on välja selgitada, kuidas **hea usu ja mõistlikkuse põhimõte** kui õiguse mõistmise vahend ning **töötaja õigusvastane käitumine** mõjutab töösuhetes töötajale **varalise vastutuse kohaldamist** ning **tööandja võimalusi** töötingimuste kindlaksmääramisel teavitada töötajat töökohustuste mittenõuetekohase täitmise tulemusena tekitatud kahju hüvitamise kohustusest.

Magistritöö kirjutamisel on autor kasutanud kvalitatiivset uurimismeetodit, juhtumiuuringut, püüdes vaadelda menetletud kahju hüvitamise juhtumeid võimalikult tervikuna, kasutades otsuste uurimisel sisuanalüüsi (Hirsjärvi, et al., 2010). Töövaidluskomisjoni esitatud avaldustest on vaatluse all tüüpjuhtumid, kus töövaidlusorgan on kohaldanud hea usu ja mõistlikkuse põhimõtet ning kahju hüvitamise kohustus tekib töötaja tahtluse või hooletusest tingitud töökohustuste rikkumise tagajärjel. Lisaks on autor leidnud lahendid, milles töövaidluskomisjon on andnud õigusliku hinnangu süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppele. Analüüsist jäid kõrvale töövaidluskomisjoni tagaseljaotsused ja vastustaja õigeksvõtul põhinevad otsused. Magistritöös kasutab autor siseriiklikke õigusallikaid, olemasolevat kohtupraktikat, kuna töö on keskendunud Eesti õiguse regulatsioonile. Töö kirjutamisel on kasutatud võrdlevat meetodit välisriikide õiguse uurimisel, eelkõige Saksamaa Liitvabariigi õiguse allikaid ja õiguspraktikat, kuna Eesti seadused on mõjutatud Saksa Liitvabariigi õigusaktidest ja normidest.

Magistritöö uurimisküsimused on järgmised:

1. Kuidas hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte kui õigusemõistmise vahendi kohaldamine mõjutab töötaja süülise töökohustuse rikkumisega kaasnevat varalise kahju hüvitamise ulatust?
2. Millised on tööandja võimalused töösuhtes heauskselt ja mõistlikult teavitada töötajat varalise vastutuse kohaldumisest?

Autori arvates on uuritav probleemistik uudne, sest tööandja kahju hüvitamise nõude kohtupraktika töötaja vastu tööülesannete täitmisel tekitatud kahju eest 2009.aasta töölepingu seaduse alusel on vähene, seega puudub õiguspraktika, mida tööandja saaks kasutada probleemide ennetamiseks ja riskide vähendamiseks.

Paljud tööandjad, personalitöötajad sõlmivad töötajaga varalise vastutuse kokkuleppeid, nimetades kokkulepet materiaalse vastutuse lepinguks. Seda väidet kinnitavad töövaidlusorganisi lahendatud kahju hüvitamise juhtumid.

Materiaalse vastutuse lepingut reguleeris ENSV Töökoodeksi §§ 128; 128<sup>1</sup> ( edaspidi TööK) (Varm, 1978) koosmõjus 1992.aastal kehtima hakanud töölepingu seadusega (RT I, 1992). Töökoodeks kasutas mõistet materiaalne vastutus. Õigusleksikon annab materiaalse vastutuse sünonüümiks varaline vastutus (Õigusleksikon, 2000).

Paraku erineb TööK regulatsioon oluliselt hetkel kehtivast varalise vastutuse regulatsioonist.

Magistritöö on **vajalik**, et selgitada välja, kuidas mõjutab hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte kohaldamine töötaja töökohustuste rikkumise tulemusena tekkinud kahju hüvitamise ulatust ning millised võimalused on tööandjal töölepingu vormistamisel teavitada töötajat varalise vastutuse kohaldumisest. Töötaja töölepingusse või ametijuhendisse lisatud varalise vastutuse tingimus arendab juhtide oskust kohaldada **koosmõjus** võlaõigusseaduse sätteid ja töölepingu seaduse regulatsiooni, samaaegselt parendab töötaja teadlikkust võlasuhtega kaasnevatest kohustustest ja tagajärgedest.

Hea usu ja mõistlikkuse põhimõtted mõjutavad ja läbivad nii võlaõigusseaduse norme kui töölepingu seaduses sätestatud.

Tsiviilõiguse üheks üldisemaks põhimõtteks on hea usu põhimõtte. Kull (2012) on seisukohal, et Eesti õiguses on hea usu põhimõtetest, mis on oma olemuselt eetilise käitumise mõõde, saanud seaduses kirjapandud reegel (Kull, 2012).

Tsiviilseadustiku üldosa seaduse (edaspidi TsÜS) kehtestab nõude toimida heas usus õiguste teostamisel ja kohustuste täitmisel, lisaks ei ole õiguste teostamine lubatud seadusevastasel viisil või selliselt, et õiguse teostamise eesmärgiks on kahju tekitamine teisele isikule (RT I, 2002).

Võlaõigusseaduses on hea usu üldpõhimõttele antud kõrgema normatiivse põhimõtte tähendus, on Kull (2002) oma artiklis öelnud, mis annab võimaluse jätta seadusest, tavadest või lepingust tulenev kohustus kohaldamata, kui see on hea usu põhimõttest lähtuvalt vastuvõetamatu (Kull,2002).

Võlaõiguslike kohustuste täitmisel tuleb lähtuda hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, arvestades tavasid ja praktikat, aga ka muid asjaolusid. Mõistlikuks loetakse seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks ( RT I, 2002).

Töölepingu seaduse (TLS) kui eriseaduse aluseks olev võlaõigusseadus reguleerib varalist vastutust, kahju hüvitamist juba alates 01.juulist 2002. ( VÕS) ( RT I, 2001, 2010).

Tööleping on üks võlaõiguslikest lepingutest. Töölepingu täitmine on pooltele kohustuslik. Töölepingu tingimuste täitmisel on osapooled kohustatud käituma heauskselt ja mõislikult teise poole huvi silmas pidades (TLS, 2008)

Lepingu tingimuste rikkumisel, mitterõuetekohasel täitmisel kaasneb sageli teisele poolele kahju. Kahjustatud poolel on õigus nõuda tekitatud kahju hüvitamist. (Käärats, et al., 2013) Töölepingust tulenevalt on rahalised kohustused mitte ainult tööandjal, vaid ka töötajal, näiteks on töötaja kohustatud hüvitama kahju, mis tekkis töökohustuste täitmisest.

01.07.2009. kehtima hakanud TLS muutis ENSV TööK kehtetuks, seega muutus mitte üksnes terminoloogia, vaid ka kehtivast õigusest tulenev varalise kahju hüvitamise regulatsioon. Kahju hüvitamise ulatuse määramisel arvestatakse hea usu ja mõistlikkuse printsiipi, defineerimata põhimõtteid, mis tekitavad õiguslikku ebakindlust (Kull, 2012).

Töölepingu seaduse regulatsioon sätestab nii deliktipõhise vastutuse normid, mille puhul töötaja vastutuse ulatus sõltub töötaja süü vormist, kui ka riskivastutuse kohaldamise võimaluse ehk süüst sõltumata vastutus kohaldub juhul, kui osapooled on selles kokku leppinud, sõlminud TLS § 75 alusel süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe.



Poliitikauuringute Keskus Praxis viis läbi 2013.aastal läbi töölepingu seaduse uuringu, millest nähtub, et kuni 36% tööandjatest on töötajaga sõlminud süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe, vaid 13% tööandjatest on kokku leppinud kohaldatava vastutuse rahalises ülempiiris. Seega enamus kokkulepetest on õigustühised (TLS uuring, 2013).

Töö esimeses peatükis käsitleb autor hea usu ja mõistlikkuse printsiipide kohaldumist nii rahvusvahelise- kui Eesti õiguse allikates. Samuti analüüsib autor varalise vastutusega seotud teoreetilist materjali, kasutades võrdlusena teiste riikide õigust ja kohtupraktikat.

Magistritöö teises peatüki empiirilises osas analüüsib autor kvalitatiivse uurimismeetodi abil, kas ja kuidas heauskus ja mõistlikkus ning töötaja süü mõjutavad kohaldatud kahju hüvitamise ulatust. Autorit huvitab, millised on tööandja võimalused hea usu põhimõttest tulenevalt töölepingu sõlmimisel või selle kehtivuse ajal teavitada töötajat töökohustuste rikkumisega kaasneva varalise kahju hüvitamise kohustusest.

Magistritöö tulemusena esitab autor ettepanekud töölepingu või muu tööandja dokumendi vormistamiseks juhtumianalüüsist tulenevalt, eesmärgiga teavitada töötajat varalise vastutusega kaasnevast kahju hüvitamise kohustusest, tulenevalt võlaõiguse- ja töölepingu seaduse regulatsioonist.

Autor lisab, et käesolev magistritöö ei pretendeeri varalise vastutusega seonduva temaatika ammendavale käsitlusele.

## 1. TÖÖTAJALE VARALISE VASTUTUSE KOHALDAMISE PÕHIMÕTTED JA REGULATSIION

Pidades silmas rahvusvahelisi standardeid, on töösuhete regulatsioonis oluline lähtuda põhiõigusi sätestavatest rahvusvahelistest dokumentidest, Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioonidest ja Euroopa Liidu õigusaktidest, mis tagavad kaitse nii töötajatele kui tööandjatele (Muda, 1996).

Muda (2012) märgib, et Eesti tööõiguse uuendamine juba 1990. aastate lõpust oli tingitud eelkõige eesmärgist viia töösuhete regulatsioon kooskõlla Euroopa Liidu õiguse ja reformitud tsiviilõigusega (Muda, 2012).

Muda: „Töölepingu seaduse peamine idee on kantud turvalise paindlikkuse põhimõttest“ (Muda, 2012).

Töösuhed on muutunud paindlikumaks, töö tegemise vormid on mitmekesisemad, näiteks reguleerib Eesti töölepingu seadus töötingimusi erijuhtudes nagu renditöö, kaugtöö, sh kodutöö tegemine (TLS, § 6 lg 4, 5).

Töösuhete mitmekesisus esitab tööandjale uued väljakutsed, sõltub ju kutsetegevuses saavutatud edu eelkõige meeskonnast, inimestest, kes töökohustusi lojaalselt täites loovad lisaväärtust.

Muda (2004) on seisukohal, et töösuhete reguleerimisel tuleb arvestada sedagi, et tänapäeval pole töölepingu puhul alati tegemist jäiga alluvussuhtega, sest sageli ei ole tööandja, kes palkab valdkonda tundva spetsialisti, pädev viimase tööd üksikasjalikult korraldama ja ka kontrollima (Muda, 2004).

Mückenberger (2004) väidab, et töösuhete reguleerimise määravad ühiskonna arengu objektiivsed asjaolud, muutused maailmas, eelkõige globaliseerumine, nii on üleilmastumine toonud kaasa muutused töösuhetes, euroopa tööseaduste regulatsioon ühtlustub (Mückenberger, 2004).

Brodie (2010) oma raamatus käsitleb töösuhteid, nende muutumist ajas. Autor võrdleb töösuhete kujunemist, toimimist ning muutumist Saksamaal, Inglismaal, Prantsusmaal ja Ameerika Ühendriikides. Ta kinnitab seisukohta, et töö on üks olulisemaid aspekte inimese elus, tagades olulise sissetuleku allika. Tööhõivel on oluline roll identiteedi ja eneseväärikuse kujunemisel ning emotsionaalse heaolu saavutamisel. Personali juhtimise

teooriast lähtuval on töösuhted käsitletavad ühiskonna majanduslike, poliitiliste, juriidiliste, kultuuriliste erisuste koosmõju tulemusena (Brodie, 2010).

Seda seisukohta jagavad Bignami et al. (2013) väites, et tööstusrevolutsioon, uued leiutised, tööviljakuse kasv panid aluse töösuhte arengule, mida varem esindas meistersulane mudel. Tööstusprogress tõi kaasa võimaluse seaduste tekkimiseks töötajate kaitse eesmärgil (Bignami et al., 2013).

Däubleri (1995) arvates kehtestab tööõigus justkui raamtingimused konkurentsiks. Turumajanduse tingimustes nõudmised kompetentsidele muutuvad väga kiiresti. Uutele tegevustele ümberorienteerumine või toodangu kvaliteedi tõstmine eeldab töötajate kohanemisvõimekust. Iga töötaja panus muutub aina olulisemaks, muutuvad töötaja hindamise kriteeriumid, näiteks selleks, et tõusta USA-s ja Jaapanis ametiredelil, ei ole enam oluline tööstaaž, vaid saavutatud töötulemus (Däubler, 1995).

Rahvusvahelistel organisatsioonidel on kasvav mõju siseriiklikule õigusele, eesmärgiks on õiguskultuuri ühtlustamine kogu Euroopas. Õiguslik integratsioon ja reformid on edukad üksnes juhul, kui nad arvestavad üldist õiguskultuuri ja ühiskonnas valitsevaid õiguse traditsioone (Kull, 2009).

Eesti on Euroopa sotsiaalharta (2000), artikkel 1, punkti 2 alusel võtnud endale kohustuse kaitsta tõhusalt töötajate õigust ja luua võimalused endale elatise teenimiseks vabalt valitud kutsealal.

Eesti Põhiseaduse § 29 garanteerib tegevusala, elukutse ja töökoha valiku vabaduse ja sätestab sunniviisilise töö keelu. (EV Põhiseaduse kommenteeritud väljaanne, 2012). Henberg (2004) on kirjutanud, et õigus ja võimalus teha tööd ning teenida tulu vabalt valitud elukutse raames on väga oluline isiku eneseteostusõigus, mis on ühtlasi ühiskonna toimimise aluseks. Enda poolt valitud elualal tegutsemine ning tulu sellest tegutsemisest võib saada erineval viisil. Võib toota kaupu ja neid müüa, pakkuda teenust ja saada tasu, kuid võib töötada ka kellegi teise huvides, saades selle eest töötasu (Henberg, 2004).

### 1.1. Töösuhte olemus ja töölepingu tingimused

Töösuhteid reguleerivad õigusaktid on vastavuses Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioonidega, mille standardid puudutavad nii individuaalseid kui kollektiivseid töösuheteid, olulist tähelepanu pööratakse töösuhetes töötaja kaitse küsimustele (Muda, 1997).

VÕS §-st 1 tulenevalt kohaldatakse seaduse üldosas sätestatud kõikidele selles seaduses või muudes seadustes nimetatud lepingutele, muu hulgas ka töölepingule. VÕS üldosa kehtestab üldnormid (RT I, 2001). Töölepingu seadus on eriseadus, seega tuleb töösuhetele kohaldada eelkõige töölepingu sätteid.

Töösuhetele annab regulatsiooni TLS § 1 lõige 2, mille kohaselt teeb töölepingu alusel füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandjale) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja kohustus on maksta töötajale töö eest tasu vähemalt üks kord kuus. (TLS, 2008). Töösuhetes töötaja on sõltuv tööandjast, kelle makstav tasu moodustab suure osa tema sissetulekust (Riigikohtu otsus nr 3-2-1-41-11, 2011).

Tavits (1996) käsitleb sõltuvussuhet kinnitades, et töölepingu üheks olulisemaks iseloomulikuks tunnuseks on allumine tööandja juhtimisele ja kontrollile. Töötaja allutab end vabatahtlikult tööandja kontrollile, tekib sõltuvussuhe tööõiguse tähenduses (Tavits, 1996).

Tööandja on kohustatud määrama ära töö tegemise aja, koha ja viisi, andes selleks selgeid ja õigeaegseid korraldusi (Käärats, et al., 2013).

Tööandjal on õigus juhtida ja kontrollida kogu töö tegemise protsessi, seetõttu võib töötaja iseseisvus töökohustuste täitmisel olla piiratud. Teiseks oluliseks tunnuseks on see, et tööandja maksab töötajale tasu tehtud töö eest ning tasu ei maksa näiteks klient või kolmas isik. Järelikult ei ole töölepinguga tegu juhul, kui isik täidab teise isiku korraldusi tasu saamata või teeb tasuta teise isiku kasuks mingeid toiminguid, näiteks aitab naabril katust parandada (Seletuskiri TLS eelnõu juurde, 2008).

TLS § 1 lõige 3 teeb viite võlaõigusseaduse regulatsioonile. Töölepingule kohaldatakse VÕS-s käsunduslepingu kohta sätestatud, kui töölepingu seaduses ei ole sätestatud teisiti. Ehk töösuhete sõlmimisel lähtutakse eelkõige TLS-st, ning kui see õigusakt osapooltele vajalikku informatsiooni ei sisalda, saab tugineda VÕS eriosas sisalduvatele käsunduslepingu normidele (Seletuskiri TLS eelnõu juurde, 2008).

Tööleping sõlmitakse kirjalikult ja hakkab kehtima ajast, mil pooled on selle allkirjastanud kas omakäeliselt või digitaalselt. Tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui töötaja asus tööd tegema või kui tööandja sai teada, et töötaja teeb tööd. Reeglina lubab töötaja tööle tööandja. Juhul, kui tegu on kaugtööd (kodutööd) tegeva isikuga, võib tekkida olukord, kus tööandja saab teada tagasiulatuvalt, et töötaja on asunud tööd tegema. Lahkarvamuse

tekkimisel on osapooltel kohustus tõendada päev, mil töötaja on asunud töökohustusi täitma (TLS, 2008). Selline probleem võib tõusetuda, kui esimesel tööpäeval juhtub töötajaga tööõnnetus, mida tööandja ei nõustu tööõnnetuseks tunnistama.

Kirjalik tööleping peab sisaldama tööülesannete kirjeldust või tuleb koostada ametijuhend, mis on töölepingu juurde kuuluv lisa. Teavitamiskohustuse täitmiseks peab tööandja tööülesandeid kirjeldades lähtuma asjaolust, et need oleks töötajale piisavalt selged ja arusaadavad TLS § 5 lõike 3 kohaselt. Parim lahendus on see, kui tööülesannete kirjeldus on jaotatud osadeks: töötaja kohustused, töötaja õiguse ja töötaja vastutus. Käibes kasutusel olevad ametijuhendid on sageli formaalsed, mitmeti mõistetavad ja annavad võimaluse lahkarmuse tekkimisel erinevaks tõlgendamiseks. Kuna kahju hüvitamise kohustus tekib töötaja süülise töökohustuse rikkumise tagajärjel, on autori arvates oluline, et töösuhte osapoolte vahel kokkulepitud tööülesannete kirjeldus oleks piisavalt selge ja arusaadav, konkreetsete töökohustuste täitmist kirjeldav.

Kaasaaegsed töösuhted on muutunud ebastabiilsemaks, tähtajalist tööd tegevate töötajate osakaal on suurenenud, osalise tööajaga töötavate töötajate arve ettevõtetes on kasvanud. Muutunud majandustingimustega, paindlikkusega töösuhetes ei tohi kaasneda halvenemist töötajate kaitse seisukohalt. Töösuhteid reguleeriv seadus peab maandama töösuhetes tekkivaid riske ja tagama töötajale piisava kaitse (Tavits, 2000).

TLS sätestab miinimumnormid, nendest allapoole saab minna ainult juhul, kui see on seadusega lubatud. (Tavits, 2003) ehk seadusega kehtestatud normidest saab kõrvale kalduda üksnes juhul, kui kokkulepe on töötajale soodsam võrreldes seaduses öelduga. Näiteks annab VÕS § 104 lõige 5 tahtluse definitsiooni, mida töölepingu sõlminud pooled kokkuleppega muuta ei saa (Tavits, 2003).

Kõik töötaja kahjuks kokkulepitud töölepingu tingimused on tühised (TLS § 2).

TLS § 75 lõike 1 alusel võivad töösuhte osapooled sõlmida varalise vastutuse kokkuleppe töötaja süüst sõltumata. Sama paragrahvi lõige 2 kehtestab varalise vastutuse kokkuleppe kogustuslikud eeldused. TLS § 75 lõike 2 punkti 5 kohaselt on tööandja kohustatud maksma töötajale mõistlikku hüvitist arvestades vastutuse rahalist ülempiiri, ehk kui töötaja kirjutab alla töölepingule, millega kehtestatakse tingimus, et EV Valitsuse kehtestatud palga alammäär sisaldab hüvitist varalise vastutuse lepingu täitmise eest süüst

sõltumata, on selline kokkulepe kehtetu. Juhul, kui tekib kahju, varalise vastutuse kokkuleppele tugineda ei saa (Korrektssed töösuhted, 2013).

## 1.2. Hea usu põhimõtte ja mõistlikkus võlasuhtes

Kull on seisukohal, et võlaõigusseadus on koostatud põhimõttel „parim lahendus“. Seaduse koostamist võib nimetada teaduspõhiseks tegevuseks, mille koostamisele eelnes teiste riikide õiguse allikate analüüs, arvestati Euroopa lepinguõiguse ja rahvusvahelise õiguse ja välisriikide kohtupraktika norme ja põhimõtteid ning rakendamist (Kull, 2013).

Võlaõiguse normidega reguleeritakse isikutevaheliste varaliste ja mittevaraliste suhete tekkimist, lõppemist ja muutumist. VÕS § 2 lõike 1 kohaselt on võlasuhe õigussuhe, millest tuleneb ühe isiku (kohustatud isiku ehk võlgniku) kohustus teha teise isiku (õigustatud isiku ehk võlausaldaja) kasuks teatud tegu või hoiduda mingi teo tegemisest (täita kohustus) ning võlausaldaja õigus nõuda võlgnikult kohustuse täitmist.

VÕS § 6 kehtestab kohustuse hea usu põhimõtte järgimisest, võlgnik ja võlausaldaja peavad teineteise suhtes käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt. Võlasuhtele ei kohaldata seadusest, tavast või tehingust tulenevat, kui see oleks hea usu põhimõtetest lähtuvalt vastuvõetamatu (RT I, 2001, 2010).

Peters, et al., (2000) on arvamisel, et Euroopa ühtse lepinguõiguse kujundamise eeltingimuseks peetakse hea usu põhimõtte üldist tunnustamist. Selline lähenemine, väidab autor, tagab, et põhiseaduslikud inimõigused kehtivad kaudselt suhetele eraisikutega (Peters, Schwenke, 2000).

Maruste (1997) ja Alexy (2001) on seisukohal, et hea usu põhimõtte aluseks on väärtuskategooriad, mida ühiskonnas üldiselt aktsepteeritakse. Kõige üldisema väärtuskorra kehtestab põhiseadus (Maruste, 1997), ( Alexy, 2001).

Barak (1996) oma artiklis käsitleb inimeste eraõiguslike küsimuste lahendamist põhiseadusest tulenevate õiguste kontekstis, väites, et heausksus eraõiguses on samastatav põhiseadusega sätestatud väärtustega: inimväärikus, austus, võrdus, isiklik autonoomia (Barak, 1996).

Kõik rahvusvahelise õiguse allikad sisaldavad Reinholdi (2013) arvates hea usu printsiipi. Heausksus on kõikehõlmav õiguslik põhimõtte, mida on raske määratleda absoluutarvudes (Reinhold, 2013).

Kulli (2002) arvates heas usus käitumise kohustust sisaldav norm sisaldab alati avatust, see eristab teda teistest õigusnormidest, mistõttu nimetatakse sageli heas usus käitumise kohustust avatud normiks (*open norm*). Konkreetse juhtumi lahendamine ja kohtupraktika annavad võimaluse avada normi, seadusesätte tegeliku sisu ja reegli, ning sisustada see (Kull, 2002).

Kull, et al. on käsitlenud hea usu põhimõtte kohaldamist näiteks VÕS paragrahvi 140 lõikes 1, mille kohaselt võib kohus kahjuhüvitist vähendada, kui kahju hüvitamine täies ulatuses oleks kohustatud isiku suhtes äärmiselt ebaõiglane või muudel põhjustel mõistlikult vastuvõetamatu. Kohus peab seejuures arvestama kõiki asjaolusid, vastutuse iseloomu, isikutevahelisi suhteid ja nende majanduslikku olukorda, arvesse võttes sealhulgas kindlustuse olemasolu (Kull, Käerdi, Kõve, 2004). Hea usu põhimõtet kohaldab töövaidlusorgan töötaja varalise vastutusest tuleneva kahju hüvitamisel.

Ühe ja sama olukorra lahendamiseks väidab Jõgi (1997) võib kasutada erinevaid põhimõtteid. Kohtuniku ülesandeks on erinevate põhimõtete omavaheline võrdlemine, kaalumine, eesmärgiga selgitada välja, millise kohaldamine neist on antud asjaolude esinemisel kõige vajalikum ja põhjendatum (Jõgi, 1997).

Litvinoff (1997) oma artiklis toob näite Saksamaa õiguses sätestatud hea usu nõude üldisest põhimõttest. Hea usu printsiip hõlmab lisaks lepingu täitmisele ka lepingu eelseid suhteid, samuti suhteid pärast lepinguliste suhete lõppemist. Saksa tsiviilseadustikus (*Bürgerliches Gesetzbuch*, edaspidi BGB) käsitleb hea usu põhimõtet § 242, mille kohaselt omavahel õiguslikult seotud poolte jaoks tähendab heas usus käitumise põhimõtte kohustust käituda nii, nagu õiglane ja ausalt mõtlev inimene käibetavasid arvesse võttes käituma peaks. Heas usus kohustuste täitmine tähendab eelkõige kohustust mitte rikkuda käitumisreegleid, mille täitmist ühiskond oma liikmetelt ootab. Seadus kaitseb põhjendatud ootusi, et tagada lepingu pooltele oodatud tulemus, eesmärk mida pooled lepingut sõlmides lootsid saavutada (Litvinoff, 1997).

Taani, Soome, Islandi, Rootsi, Norra seadusandluses mängivad olulist rolli hea usu ja õiglase tehingu üldpõhimõtted, läbi lepingute täitmise on eesmärgiks saavutada mõistlik tulemus. Üldprintsiipide rolliks on mõjutada ja pehmedada seadusesätte ühemõttelist tõlgendamist (Lilleholt, 2013).

Juriidiline kohustus käituda heauskselt on eksisteerinud juba Rooma ajast kirjutab Powers (1999). Algselt laienes kohustus kaubanduse valdkonna tehingutele. Ausad ja mõistlikud kaubanduse ärireeglid eeldasid tehingupoolte kohustusena sõnapidamist, petmise vältimist, mille järgimisel on sõlmitav äritehing õiglane nii müüja kui ostja suhtes. Saksa õiguse kohaselt kõik kokkulepped, mis on vastuolus hea usu põhimõttega, on tühised. Kui pool väidetavalt on rikkunud hea usu põhimõtet, on ta kohustatud tõendama, et käitus käibes vajaliku hoolsusega, et vältida kahjuliku tagajärje saabumist (Powers,1999).

Võlaõigusseaduse § 7 kehtestab mõistlikkuse põhimõtte kohaldamise. Mõistlikuks loetakse seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks. Mõistlikkuse hindamisel arvestatakse võlasuhte olemust ja tehingu eesmärki, vastava tegevus- või kutseala tavasid ja praktikat, samuti muid asjaolusid (Tsiivilseaduste kogumik, 2010). Eesti- ja Saksamaa õigusaktides on heausksuse ja mõistlikkuse üldpõhimõtte käsitus sarnane, oma õiguste pahauskne teostamine, millega kaasneb teisele poolele kahju tekitamine, ei ole lubatud. Eesti võlaõigus annab võimaluse kohaldada mitmeid õiguskaitsevahendeid ka ebamõistlikult koormavast kokkuleppest taganeda.

Tammelo (2001) on seostanud mõistlikkust võimega jõuda põhjendatud lahenduseni, otsustada ratsionaalselt ja suunata kaalutletult ja läbimõeldult oma tegevust. Mõistlikule isikule on omane valida kohased vahendid eesmärkide saavutamiseks. Lepingulises suhtes mõistlik isik käitub arukalt, on lojaalne ja heauskne. Mõistlikkust seostatakse selliste väärtustega nagu õiguspärasus, õiglus, kasulikkus, mõõdukus, arukus. Sotsiaalsete olude muutumine toob paratamatult kaasa mõistlikkuse sisu muutumise. Tasakaalukaid ja põhjendatud valikuid tehes on otstarbekas kohaldada mõistlikkuse põhimõtet (Tammelo, 2001).

Mõistlikkuse põhimõtte on seaduses jäetud reeglina defineerimata, kuid selle osatähtsus lepinguliste suhete sisu ja poolte käitumise hindamisel on järjest kasvanud. Mõistlikkuse põhimõtet kasutatakse hea usu põhimõttega kõrvuti või nähakse selles ühte hea usu põhimõtte osapõhimõtet, mille eesmärk on anda hea usu põhimõttele objektiivne sisu (Euroopa lepinguõiguse printsiipide art 1.302).

Mõistlikkuse põhimõtte mõistet ei saa seadusega reguleerida, mõiste sisustatakse iga konkreetse juhtumi puhul erinevalt, sõltub see ju nii objektiivsetest kui ka subjektiivsetest asjaoludest. Mis on teatud olukorras mõistlik, jääb lõpuks töövaidluskomisjoni või kohtu otsustada.



Eraõiguses sätestatakse hea usu põhimõtte eesmärgiga hinnata ja kaitsta mõistlikke ja õiglasi majandussuhteid. Hea usu põhimõtet võib käsitleda põhiõiguste ja-vabaduste kaitsemeetmena (Kull, 2002).

Hea usu ja mõistlikkuse põhimõtted mõjutavad ja läbivad nii võlaõigusseaduse norme kui ka töölepingu seaduses sätestatud.

### 1.3. Kahju hüvitamine

Võlaõigus näeb ette kaks vastutuse liiki: deliktiõiguslik vastutus ja riskivastutus. Delikti ehk õigusrikkumisega (Õigusleksikon, 2000) kaasneva kahju hüvitamise kohustus tekib kahju tekitajal üksnes juhul kui ta on süüdi kahju tekitamises. Süü on deliktiõigusliku vastutuse põhialus (Lahe, 2005).

Riskivastutus ehk süüst sõltumatu vastutus kohaldub juhul, kui osapooled on selles kokku leppinud, näiteks sõlminud TLS § 75 alusel süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe.

Võlaõigusseaduse § 104 lõike 1 alusel seaduse või lepingus ettenähtud juhtudes vastutab isik oma kohustuse rikkumise eest üksnes süü olemasolul.

Joecks (2011) käsitleb tsiviilõigusliku kahju mõistet ja on arvamisel, et tsiviilõiguslikult on varaline kahju tekkinud, kui vara tegelik ja rahas mõõdetav väärtus on väiksem kui enne kahjustavat sündmust, arvesse võetakse ka saamata jäänud tulu, asja kasutamisevõimaluse puudumine või tõsiste tulude äralangemine (Joecks, 2011).

Eesti võlaõigus tekkis võrdleva õiguse fundamentaalsel tööl, näiteks on kahju hüvitamine, deliktivastutus laenatud Saksamaa õiguse allikatest ja kohtupraktikast (von Bar, 2013).

Eesti võlaõigusseadus reguleerib kohustuste rikkumist, vastutust süü puhul ja kahju hüvitamist, mis tekivad võlasuhtest tuleneva kohustuse täitmata jätmise, mittenõuetekohase täitmise või täitmisega viivitamise juhul (RT I, 2001).

Kull, et al. (2004) on võlaõigusseaduse kommentaarides öelnud, kui üks lepingu pool on seadusest või lepingust tulenevaid kohustusi rikkunud, annab seadus kahjustatud poolele õiguse kasutada kohustust rikkunud poole suhtes õiguskaitsevahendeid. Õiguskaitsevahendid on oma olemuselt sunnivahendid, millega tagatakse õiguskorra jaluleseadmine isiku suhtes, kelle õigusi rikuti. Kohase õiguskaitse vahendi kasutamisega

tagatakse kohustuste rikkumisega kaasnevate negatiivsete tagajärgede kõrvaldamine, eesmärgiks on saavutada olukord, milles kahjustatud isik oleks olnud siis, kui kohustus oleks nõuetekohaselt täidetud. Seadus ei keela kohustuste rikkumise korral kasutada üheaegselt mitut õiguskaitse vahendit, juhul kui see on võimalik. Näiteks tekitatud kahju korral võib nõuda kahju hüvitamist ja lisaks kui on tegu olulise lepingutingimuse rikkumisega, siis ka lõpetada leping (Kull, Käerdi, Kõve, 2004). Lepingu poole, kelle õigusi rikuti kohustuseks on teatada kohustust rikkunud poolele õiguskaitsevahendi kasutamisest mõistliku aja jooksul.

VÕS § 104 kohaselt vastutab isik oma kohustuste rikkumise eest seaduses või lepingus ettenähtud juhtudel üksnes süü olemasolu korral. Süü vormideks on hooletus- käibes vajaliku hoole järgimata jätmine; raske hooletus- käibes vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine. Tahtlusena käsitleb VÕS § 104 lõige 5 õigusvastase tagajärje soovimist võlasuhte tekkimisel, täitmisel ja lõpetamisel. Süü vormidel võib olla tähendus siis, kui seadus või leping näeb ette tagajärjed sõltuvalt sellest, millise raskusastmega oli rikkumine konkreetsel juhul (Kull, et al., 2004).

Professor Däubler on veendunud, et arenenud tööstusega riikides moodustavad seadused vaid väikese osa tööõiguse valdkonnast. Kõikides riikides, ka Saksamaal mängib olulist rolli kohtupraktika. Sellel tendentsil on mitmeid põhjusi: seaduseandja ei suuda ette näha kõiki küsimusi, mis praktilises elus tekivad; seaduseandja on sageli sunnitud tegema kompromisse, seetõttu kasutab ebatäpseid norme, mille selge sisustamine jääb kohtu pädevusse; seaduseandja loobub mõne normi määratlemisest, selleks et säilitada erapooletust, aga kohus on sunnitud tegema otsuse (Däubler, 1995).

Kohus hindab eraldi kõiki kahju tekitamisega seotud asjaolusid, selline olukord muudab protsessi tulemuse ettearvamatuks ja tekitab pooltes ebakindlust (Däubler, 1995).

Saksamaa õiguse kohaselt sisalduvad võlaõiguse eriosas töölepingut reguleerivad sätted. Töötaja vastutab nii võlaõiguses sätestatu kui tööõiguse regulatsioonist tulenevalt süüliselt tekitatud kogu kahju eest. Süü vorm ei oma tähendust, on siis tegu tahtluse või hooletusega, vastutus järgneb juhul, kui töötaja on jätnud käibes vajaliku hoole järgimata ja selle tulemusena on tööandja varale kahju tekitatud. Isiku võimed, teadmised, oskused, kvalifikatsioon ei ole olulised. BGB sõnastuse kohaselt ei ole taoline tulemus välditav, seaduse regulatsioon on ühetähenduslik (Däubler, 1998).

Lisaks seadusega kehtestatud objektiivsele õigusele on oluliseks õiguse allikaks Saksamaa kohtupraktika. Praktilise kohtumenetluse käigus on võimalik paremini hinnata tegelikke olusid, võttes arvesse kahju tekitamisel süü raskusastet, piirata töötaja vastutust kahju hüvitamisel. Arvestades kahju tekitamise asjaolusid, võib kohus kerge hooletuse puhul töötaja vastutusest vabastada või jagada tekitatud kahju töötaja ja tööandja vahel, seda võimalust kasutatakse keskmise hooletuse juhtudel. Kohus võtab arvesse kõiki asjaolusid, näiteks kahju suurust võrreldes töötasuga, töötaja senist käitumist, töötamise kestust. Kohtu ülesandeks on kontrollida, kas ka tööandja on kahju tekitamises süüdi, kas töötamise käigus võis kahju kergesti tekkida (Däubler, 1998). Tekitatud kahju hindab kohus Saksamaa tsiviilkohtumenetluse seadustiku (ZPO), § 287 alusel.

Kahju hüvitamisega seotud küsimused on kogu võlaõiguse jaoks keskse tähendusega (Kull, et al., 2004). Võlaõigusseaduse § 127 lõike 1 kohaselt püütakse kahju kannatanu varaline olukord viia võimalikult sellisesse seisu, nagu oleks see olnud juhul, kui õigusvastast tegu ei oleks toime pandud (Tampuu, 2003)

Kahju hüvitamise ulatuse otsustab töövaidlusorgan sõltuvalt kahju tekitaja süü astmest, samas ei teki kahju hüvitise ulatuse küsimust, kui kahju tekitaja tõendab seadusega reguleeritud vastutust välistava asjaolu esinemist või ilmnevad asjaolud, mille tõttu tuleb rikkumine lugeda vabandatavaks, näiteks vääramatute jõu juhud (Lahe, 2007).

Saksa õigussüsteemi süüprintsibiist tulenevalt võlgnik peab vastutust kandma halva soorituse eest, kui sooritusvea tõttu on rikutud kohustust, õigusvastane sooritusviga annab võlausaldajale õiguse nõuda kahju hüvitamist Schlechtriem (1994). Kui halva soorituse põhjus- nagu tavaliselt- on võlgniku riski- ja vastutuspiirkonnas, peab võlgnik tõendama, et ta ei pea kandma vastutust halva soorituse eest. Näiteks kui tööline peab oma töö tegema tööandja seadmete ja masinatega, mille tõrked võivad (ka) olla halva soorituse põhjuseks. (Schlechtriem, 1994).

Saksamaal piirab kohtupraktika töötaja võlaõiguslikku vastutust, leides, et töötaja vabaneb vastutusest väikese süü olemasolul, keskmise hooletuse puhul kahjud jagatakse tööõigussuhete poolte vahel ning alates raskest hooletusest jäetakse kahju töötaja kanda (Däubler, 1998).

Schlechtriem on välja toonud, et süü peab olema seotud rikkumistegevuse ja rikkumise tulemusega, kaasa arvatud põhjuslik seos (Schlechtriem, 1995).

Saksa õiguspraktika on loonud võimaluse sõlmida puudujäägi vastutuse kokkuleppeid (*Mankohaftung*), eelduslikult hõlmatakse kokkuleppega töötajad, kelle töökohustuste täitmine on seotud eelkõige sularaha käitlemise, kaupade hoiustamise, üleandmisega jmt. Nimetatud kokkuleppe eest maksab tööandja töötajale hüvitist, millega piirdub töötaja vastutuse ulatus. Töötaja vastutab süüst sõltumata, ehk ka siis, kui tegu on kerge hooletusega. Vastutus tekib BGB §§ 280; 619 alusel (Shliemann, Ascheid, 2002).

Kokkulepe on tühine BGB §§ 138, 232 alusel, kui sellega põhjendamatult diskrimineeritakse töötajat, näiteks kui talle ei ole antud vahendeid või loodud tingimusi, et tulemuslikult vältida puudujäägi tekkimist või kui talle ei maksta vastavat hüvitist. Kokkulepe on tühine, kui osapool kasutab ära kogenumatust, vähest oskust kasu saamise eesmärgil, mis on selgelt ebaproportsionaalne (Bundesarbeitsgericht, 1998).

Lisaks puudujäägi vastutuse kokkuleppe sõnastatus peab olema selge ja arusaadav „keskmisele“ töötajale, vastasel juhul ei ole „läbipaistvus“ tagatud ning sel põhjusel võib leping osutuda kehtetuks, sest lepingu tingimused ei vasta heausksuse põhimõttele BGB § 307 lõike 1 alusel. Puudujäägi vastutuse kokkulepped on sageli eelnevalt tööandja koostatud, vaatamata sellele peavad kokkulepped vastama seaduse nõuetele (Landesarbeitsgericht, 2011).

Eesti TLS §-s 75 sätestatud süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe kohustuslikud tingimused sarnanevad Saksa puudujäägivastutuse kokkuleppe regulatsioonile. Töösuhte osapoolte vahel sõlmitud süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe on tühine, kui ta on töötaja suhtes ebamõistlikult koormav või kui mõni kohustuslikest tingimustest on hea usu ja mõistlikkuse põhimõtet rikkuv.

Soomes kohaldatakse võlaõiguslikku vastutust, töötaja vastutab tekitatud kahju eest sõltuvalt süü astmest, arvestades kõiki asjaolusid; kui kahju on tekitatud kerge hooletuse tõttu, võib töötaja kahju hüvitamisest vabaneda (Employment Contract Act, 2001, 2013).

Kui kahju on tekitatud tahtlikult, on töötaja kohustatud kogu kahju hüvitama, kui ei ilmne erilised asjaolud kahju hüvitamise määra alandamiseks (Tort Liability Act, 1974).

Läti Tsiviilseadustik sisaldab võlaõiguse üldisi põhimõtteid, mis laienevad õiguspärastele tehingutele ja lepingutele. Põhimõtted kaitsevad kahjustatud isiku huve, kehtestades deliktipõhise vastutuse ning võimaldavad kasutada õiguskaitsevahendeid (Balodis, 2013).

Läti tööseaduse § 86 lõike 2 alusel vastutab töötaja ainult tekitatud kahju eest, kuid ei kannata vastutust saamata jäänud tulu eest. Sama paragrahvi lõike 4 kohaselt, kui töötaja, kelle töökohustused on seotud kõrgema riski allikaga, tekitab kahju tahtlikult või raske hooletuse tõttu on ta kohustatud hüvitama tööandjale tekitatud kahju. Seadus näeb ette varalise vastutuse ulatuse vähendamise võimaluse juhul, kui tööandja ei loonud vajalikke töötingimusi või ei rakendanud vajalikke meetmeid riskide maandamiseks. Kohus määrab võlaõigusliku vastutuse ulatuse, arvestades kõiki asjaolusid, sealhulgas töötaja majanduslikku olukorda (§ 87 lg 3) (Darba likums, 2002).

Näiteks on Leedu Töökoodeksi töötaja tekitatud materiaalse kahju hüvitamise ulatust piiranud. Reeglina vastutab töötaja tekitatud kahju puhul kuni oma kolme kuu palga ulatuses Leedu Töökoodeksi § 254 alusel.

Töökoodeksi § 255 annab loetelu, mille puhul töötaja on kohustatud hüvitama kogu materiaalse kahju: juhul kui töötajaga on sõlmitud täieliku materiaalse vastutuse leping; kui materiaalne kahju on tekitatud tahtlikult; kui kahju on tekitatud alkoholi-, toksilise-, narkootilise joobeseisundis; kui kohustus kehtestatakse kollektiivlepinguga (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 04.06.2002). Seega, kui töötaja tekitab kahju tahtlikult peab ta hüvitama otsese varalise kahju. Leedu Tsiviilkoodeksi sisaldab heauskse käitumise üldprintsipi, läbirääkimisi tuleb teostada heas usus (Mikelenas, 2008).

Eesti seadusandlus ei näe ette töötaja kohustuse rikkumisega kaasneva varalise kahju hüvitamise rahalist piirangut, küll ei saa töösuhtes kohaldada kollektiivset vastutust, ehk tööandja on kohustatud tõendama iga töötaja süüastme, rikutud kohustuse, põhjusliku seose teo ja saabunud kahjuliku tagajärje vahel. Töövaidlusorganil on õigus kahju hüvitamise määra piirata sõltuvalt objektiivsetest ja subjektiivsetest asjaoludest ning kui hea usu põhimõttest lähtuvalt on kahju hüvitamise ulatus isiku suhtes ebamõõlsikult koormav (VÕS § 140).

Eesti võlaõiguseseadus võimaldab lisaks otsesele varalisele kahjule VÕS § 128 lõike 3 alusel nõuda kahju tekitajalt ka saamatajäänud tulu. VÕS § 128 lõige 4 annab saamatajäänud tulu mõiste, mille kohaselt on tegu kasuga, mida isik oleks vastavalt asjaoludele, eelkõige tema poolt tehtud ettevalmistuste tõttu tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Võlaõiguseseaduse käsitluses võib saamatajäänud tulu seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotamises. Saamatajäänud tulu

saab nõuda töölepingujärgsete kohustuste rikkumisel, sõltumata süü raskusastmest nii hooletuse, raske hooletuse kui tahtluse korral.

Lahe (2007) arvates on oluline rõhutada, et võlaõiguslikku kahju hüvitamise nõue kehtib kõikide tekitatud kahju juhtudel, sõltumata sellest, kas nõue tuleneb lepingust või muu kohustuse rikkumisest, deliktist või muudest seadustest (Lahe, 2007).

Lahe (2003) arvates kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, siis tööandjal on õigus kasutada VÕS-s ettenähtud õiguskaitsevahendeid. Sellest tulenevalt vastutab töötaja oma kohustuste rikkumise eest alati, välja arvatud juhul, kui ta tõendab, et rikkumine on vabandata vääramatu jõu tõttu (Lahe, 2003). Tööandja kohustus on tuvastada töötaja sooritatud rikkumine ja hinnata süüaste. See ei ole alati lihtne, sest tööandjal tuleb tuvastada töötaja õigusvastane käitumine, kas tegu või tegevusetus, mille tagajärjel kahju tekkiski.

Tegu võib seisneda nii teos kui tegevusetuses, millega võib kaasneda kahjulik tagajärg. Tegevusetusega kaasneb deliktipõhine vastutus üksnes juhul, kui isik oli kohustatud tegutsema, kuid jätab selle tegemata (Lahe, 2007). Näiteks valvur on kohustatud igapäevaselt kontrollima, et pärast tööpäeva lõppemist oleks kõikide kabinetide aknad suletud. Kui valvur jätab kohustuse täitmata, on see täitmata sooritus tegevusetus.

#### 1.4. Varalise vastutuse kohaldamine töösuhtes

Muda, Orgo, Tavits, Treier (2006) arvates seisneb kõige üldisemalt töötaja varaline vastutus töötaja kohustuses hüvitada tööandjale tekitatud kahju. Muda, et al., (2006). Orgo seisukohalt materiaalse ehk varalise vastutuse all mõistetakse töötaja kohustust hüvitada seaduses sätestatud korras ja ulatuses tema õigusvastase, süülise käitumisega ettevõttele, asutusele või organisatsioonile tekitatud kahju (Orgo, 1990). Töökohustuste rikkumise tulemusena tekitatud kahju hüvitamist reguleerib võlaõigusseaduse üldosa ja töölepingu seadus.

Tööandja kohustus on tuvastada töötaja sooritatud rikkumine ja hinnata süüaste. See ei ole alati lihtne, sest tööandjal tuleb tuvastada töötaja õigusvastane käitumine, kas tegu või tegevusetus, mille tagajärjel kahju tekkiski. Orgo (1990) arvates on õigusvastase käitumisega tegemist siis, kui töötaja eiras õigusaktidega (seaduse, sisekorraeeskirjade, ametijuhendite, käskkirjadega) temale pandud tööalaseid kohustusi (Orgo, 1990).

Töötaja süülist vastutust käsitleb töölepingu seaduse § 72, **kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, saab tööandja kasutada võlaõigusseaduses ettenähtud õiguskaitsevahendeid üksnes juhul, kui töötaja on rikkumises süüdi.** Töötaja hoolsuse määra hindamisel lähtutakse TLS §-s 16 sätestatust. Selle paragrahvi eesmärk on kehtestada töötaja süülise vastutuse põhimõte. Süü puudumisel ei saa tööandja töötaja suhtes kasutada VÕS § 101 lõikest 1 tulenevaid õiguskaitsevahendeid (TLS seletuskiri, 2008).

Töötaja hoolsust tuleb hinnata eelkõige vastutuse määramisel, TLS § 16 lõike 1 alusel on töötaja kohustatud täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt, tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.

Käärats et al., (2013) Töötaja hoolsuse hindamisel võetakse arvesse konkreetne töösuhe, mis tuleneb töö iseloomust ning töötaja kaitse on tagatud ka sellega, et tööandja poolne kohustuste täitmine on oluline asjaolu töötaja hoolsusmäära hindamisel (Käärats, et al., 2013). Töölepingu täitmisel järgitav hoolsuse määr, mille järgimata jätmise korral töötaja vastutab lepingu rikkumise eest, määratakse tema töösuhte järgi, arvestades tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi (TLS, 2008).

Töövaidlusorgani ülesanne on välja selgitada tõde, kas kahju tekkis rikutud töökohustuse tõttu või oleks kahju tekkinud ka juhul, kui töökohustust ei oleks rikutud.

Lahe arvates on tõe väljaselgitamine korrektse kohtuotsuse tegemiseks mõeldav, objektiiivse tõeni on kergem jõuda juhul, kui kahju tekitaja tõendab oma süü puudumist (Lahe, 2002). Kahju kannatajal on keeruline tõendada kahju tekitaja süüd, põhjuslikku seost teo ja tagajärje vahel, kahju tekitaja rikutud kohustusi, mille tagajärjel kahju tekkis (Lahe, 2002).

Üheks kokkuleppevabaduse võimaluseks on töölepingu seadusega antud võimalus töösuhte osapooltel sõlmida TLS § 75 alusel kokkulepe, millega töötaja võtab endale sõltumata süüist vastutuse hüvitada tekkinud kahju. Sisuliselt on tegemist riskivastutusega. Töötaja võtab endale lepingulise kohustuse tagada töökohustuste täitmiseks üleantud vara säilimine ning kui tekib puudujääk, ei pea tööandja tõendama töötaja süüd, töötaja on kohustatud tekkinud puudujäägi hüvitama (Muda, 2009). Kokkuleppe sõlmimisel on oluline, et kõik paragrahvis loetletud eeldused oleksid täidetud, vastasel juhul on kokkulepe kehtetu ja töötaja vabaneb kohustusest hüvitada kahju süüist sõltumata. Töösuhte osapooltel on

võimalus valida, kuidas selline kokkulepe vormistada. See võib olla kas töölepingu lisa või võib kirjalik tööleping sisaldada sõltumata süüst varalise vastutuse kokkuleppe tingimusi. Tuleb silmas pidada asjaolu, et makstav hüvitis ei saa sisalduda palga alammääras (Muda, 2009).

Varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel tuleb lähtuda nii vastutuse rahalise ülempiiri kehtestamisel kui töötajale mõistliku hüvitise maksmisel hea usu ja mõistlikkuse põhimõtetest ( TLS § 72 lg 2, p 4, 5). Heausksust ja mõistlikkust hinnatakse eraldi igal konkreetsel sõlmitud kokkuleppe juhtumil. Nii tööandja kui töötaja peavad teineteise suhtes käituma lojaalselt ja mõistlikult, arvestades üksteise huve.

Hüvitise maksmist töölepingu seadus ei reguleeri, seetõttu on osapooltel õigus otsustada, kui suur on makstav hüvitis ja kui sageli tööandja seda maksab. Praktika näitab, et töötajale makstakse pigem igakuist hüvitist. Oluline on, et makstav hüvitis ja vastutuse rahaline ülempiir oleks omavahel tasakaalus, ei saa kehtestada ebamõistlikult suurt rahalist ülempiiri ja maksta selle eest ebamõistlikult madalat hüvitist (Muda, 2009)

Rahalise vastutuse ülempiiri kehtestamisel tuleb lähtuda vara väärtusest, töötaja töötasust ja makstavast hüvitisest. Kokkuleppes tulenevalt ei pea töötaja hüvitama puudujääki, mis ületab kokkulepitud rahalise ülempiiri summa, juhul kui puudujääk on kokku lepitud ülempiirist väiksem, on tööandjal õigus nõuda kahju hüvitamist tegelikult tekkinud kahju ulatuses (Korrektseid töösuhted, 2013).

Lahe on seisukohal, et lepingu sõlmimisega, võtab isik endale vabatahtlikult kohustuse, teha kõik endast olenev, et teisele isikule ei tekiks kahju. Kui pooled on enda vabatahtlikult lepinguga sidunud, siis peab nende vahel olema usaldus, mille kuritarvitamine on piisavaks põhjuseks vastutuse tekkimisel (Lahe, 2003).

Töösuhtes ei saa kohaldada vastutust mitme isiku suhtes, ehk kollektiivset vastutust töölepingu seadus ette ei näe. Käärats et al. (2013) on oma selgitustes öelnud, et töölepingu seaduse paragrahv 74 lõige 7 välistab võimaluse tugineda ühisele vastutusele. Välistatud on tööandja võimalus nõuda kahju hüvitamist ühelt või mitmelt töötajalt olukorras, mil on tuvastatud, et kahju võis tekitada neist igauks. Võlaõiguse vastav paragrahv on välistatud eesmärgiga kaitsta töötajat ning võimaldada tööandjal kahju hüvitamist nõuda vaid juhul, kui konkreetse töötaja süüd on võimalik tõendada (Käärats, et al., 2013).



Orgo (1990) seisukohalt on süü üldjuhul igasuguse õigusliku vastutuse üks tingimusi, selles väljendub eelkõige inimese suhtumine toimepandud õigusvastasesse käitumisse ja selle tagajärgedesse (Orgo, 1990).

## 2. KVALITATIIVNE UURING. TÖÖTAJA TEKITATUD VARALISE KAHJU HÜVITAMISE EELDUSED JA ULATUS 2013- 2014. AASTA TÖÖVAIDLUSKOMISJONI LAHENDITE NÄITEL

### 2.1. Töövaidluskomisjon töövaidluse lahendajana

Töösuhetest tekkinud lahkarvamusi on mõistlik püüda lahendada omavahel. Juhul, kui see ei osutu võimalikuks, pöörduda töövaidlusorgani poole.

Individuaalseid töövaidlusi lahendab kohus ja töövaidluskomisjon. Töösuhete subjektidel on võimalus valida, kas pöörduda lahkarvamuse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse. Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse (ITLS) (RT I, 1996) alusel on töövaidluskomisjon kohtueelne, sõltumatu, individuaalseid töövaidlusi lahendav töövaidlusorgan, kes juhindub Eestile kohustuslikest välislepingutest, seadustest, haldusaktidest ja muudest töösuheteid reguleerivatest eeskirjadest, ka kollektiiv- ja töölepingutest. Lisaks seadusele reguleerib töövaidluskomisjonide moodustamist ja töökorda põhimäärus (RT I, 2003). Töövaidluskomisjonid moodustatakse Tööinspeksiooni kohalike inspeksioonide juurde (ITLS §11).

Riigikohus on oma lahendis nr. 3-2-1-127-07 selgitanud, et töövaidluskomisjon ei ole kohtuorgan ja tema otsus ei ole kohtuotsus. Töövaidluskomisjon on haldusorgan ja töövaidluskomisjoni otsus on haldusakt (Riigikohtu määrus, 2008).

Nii jagab Raidve- Kostenok, Kõve ja Raski seisukohta, et töövaidluskomisjon on õigust mõistev organ eelkõige seetõttu, et töövaidluskomisjoni otsus peab põhinema seadusel ja töövaidluskomisjonil on õigus nõuete õiguslikku kvalifikatsiooni täpsustada. Töövaidluskomisjon ei ole lepitusorgan. (Raidve- Kostenok, 2014)

Töövaidlusi lahendavad enamuses Euroopa riikides, ka näiteks Saksamaal töökohtud, Däubler märkis, et töökohtute statistika kohaselt on ainult 8% töökohtu lahenditest sisulised, enamjaolt jõuavad osapooled menetluse käigus kokkuleppele (Däubler, 2012).

Orgo seisukohalt ei lähtu Saksa töökohtud järgalt seaduse sätetest, seda eriti varalise vastutusega seonduvate lahkarvamuste lahendamisel, vaid näeb ette võimaluse kahjude jagamiseks töötaja ja tööandja vahel, kerge süü korral ei kohaldata töötajale vastutust (Orgo, 1998).

Töövaidluskomisjoni koosseisu kuuluvad töövaidluskomisjoni juhataja, kelle määrab ametisse sotsiaalminister, töötajate esindaja ja tööandjate esindaja. Töötajate ameti- ja kutseliitude ühenduste või keskliitude ja tööandjate keskliitude juhtorganid esitavad kandidaadid töövaidluskomisjoni koosseisu (ITLS § 11). Kui tööandjal või töötajal tekib kahtlus komisjoni liikme erapooletuses, on tal õigus esitada taandust komisjoniliikme vastu. Taandus peab olema põhjendatud. Esindajate taandamise otsustab komisjoni juhataja. (ITLS § 19)

Töövaidluskomisjon loodi põhjusel, et töövaidlus saaks lahendi võimalikult kiirelt ja lihtsama menetluse läbi, tagades osapooltele nende õigused (Siitam, et al. 2014)

Kõve on kirjutanud, et töövaidluskomisjoni pädevuse probleemidest olenemata on selle loomine end õigustanud. Töövaidluskomisjon on osutunud tõhusaks vahendiks kohtute koormuse vähendamisel ja saavutanud suure populaarsuse. Võrreldes kohtumenetlusega on töövaidluskomisjoni menetluse tähtsajad lühemad, formaliseeritus väiksem, ka on menetlus osalistele odav, sest menetlusega seotud kulud kannab riik. (Kõve, 2005)

Statistiliselt leiab see väide kinnitust, enamus töövaidlustest lahendatakse töövaidluskomisjonides. 2013-2014.aastal esitati töövaidluskomisjoni kokku 5329 töövaidlusavaldust, umbes 10% töövaidlusasjadest arutatakse uuesti kohtus. Seega, kui üks lahkarvamuse osapoolte ei ole töövaidluskomisjoni otsusega nõus, on tal võimalus pöörduda samas asjas kohtusse, esitades täiendavaid tõendeid või nõudeid.

Kõve seisukohalt ei ole põhjust väita, et otsused oleks suures ulatuses ebaõiged või ebaprofessionaalsed kuna töövaidluskomisjoni lahendeid on võrdlemisi vähe edasi kaevatud. (Kõve, 2005)

Töövaidluskomisjon lahendab tööandja ja töötaja vahel tekkinud vaidlust esitatud nõude raames, sagedasteks nõueteks on saamatajäänud töötasu, kahju hüvitamine, lepingu lõpetamise tühisuse tuvastamine. Töövaidluskomisjon lahendab töövaidlust, mille rahaline nõue ei ületa 10000 eurot (bruto). (ITLS § 4 lg 1<sup>1</sup>). Kui rahaline nõue ületab 10000 eurot, saab kahjustatud isik pöörduda kohtusse.

Istungil toimub asjaosaliste selgituste ja tunnistajate ärakuulamine, dokumentide ja muude tõenditega tutvumine ning nende hindamine (ITLS § 20). Komisjoni otsus võetakse vastu häälteenamusega, komisjoni liikmel ei ole erapooletuks jäämise õigust, küll võib komisjoni liige jääda eriarvamusele, mille kohta vormistatakse eriarvamuse protokoll. (ITLS § 22). Komisjoni liikmed allkirjastavad töövaidluskomisjoni otsuse

Vaidlevatel pooltel on õigus töövaidluskomisjoni otsusega mittedõustumisel pöörduda kohtusse sama töövaidluse läbivaatamiseks, esitades vormikohase hagiavalduse, mitte kaebuse töövaidluskomisjoni otsuse peale (ITLS § 24).

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse RAKE analüüs hõlmab nii töövaidluskomisjonides kui kohtutes lahendatud töövaidlusi. (RAKE, 2013)

Töövaidluste analüüsis on muuhulgas välja toodud, et vaatamata ühtse praktika puudumisele menetlusnormide kohaldamisel, täidavad töövaidluskomisjonid eesmärgi vähendada kohtute koormust (Töövaidluste analüüs, 2013).

Jõustunud töövaidluskomisjoni otsus on pooltele täitmiseks kohustuslik ITLS § 25 lõike 2 alusel.

Autor tutvus töövaidluskomisjoni esitatud avalduste statistikaga. Tööinspektsiooni statistikast nähtub, et 2013- 2014. aastal on tööandjad esitanud töövaidluskomisjoni kokku 166 avaldust töötaja tekitatud varalise kahju hüvitamise nõudes. Osapooled esitavad erinevaid nõudeid korraga, näiteks on kasvanud mittevvaralise kahjunõude hüvitamise osakaal. Kahju hüvitamise sätted on seaduse põhimõtteid arvestades jäetud avatud mõisteteks, mida töövaidlusorganid praktikas sisustavad, seetõttu on vaidlusorgani otsustel oluline mõju seaduse tõlgendamisele ja kirjutatud magistritöö teema on aktuaalne. 2015. aastal on tööandjad esitanud töövaidluskomisjoni 90 töötaja tekitatud varalise kahju hüvitamise nõuet (Töövaidluste lahendamine, 2015).

Autor kogus andmeid ja uuris 2013- 2014.aastal töövaidluskomisjonides lahendatud töötaja tekitatud varalise kahju hüvitamisega seotud juhtumeid. Kvalitatiivses uurimuses analüüsib autor kaheksat töövaidluskomisjonis lahendatud tüüpilist juhtumit. Valituks osutusid juhtumid, kus töövaidlusorgan või üks töösuhte osapool viitas heausksele ja mõistlikule tegutsemisele. Autori valiku määras lisaks töökohustuste rikkumisega kaasneva varalise kahju hüvitamise suurem rahaline nõue. Töövaidluskomisjoni lahendite fookusgrupist jäid välja lahendid, kus töövaidluskomisjon on teinud tagaseljaotsuse või on töösuhte osapooled jõudnud töövaidluse osas kokkuleppele. Uuringus on käsitletud juhtumeid kolmes grupis, esimesed kaks töötaja süü astmest sõltuvalt, kuna õiguslik regulatsioon ja kohustuste rikkumisega kaasnev kahju hüvitamise kohustus on tahtluse ja hooletuse puhul erinev, samuti on erinev hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte kohaldumine. Uuringu kolmanda grupi moodustavad riskivastutusega seotud juhtumid. TLS §-s 75 toodud

regulatsioonist tulenevalt on oluline mõju heausksuse ja mõistlikkuse üldpõhimõtte kohaldumisel ja sellega seotud kahju hüvitamise ulatuse määramisel.

Autorit huvitab:

1. Kuidas hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte kui õigusemõistmise vahendi kohaldamine mõjutab töötaja süülise töökohustuse rikkumisega kaasnevat **varalise kahju hüvitamist**;
2. Millised on **tööandja võimalused** töösuhtes teavitada töötajat varalise vastutuse kohaldumisest.

Juhtumianalüüsi põhjal esitab autor tööandjale ettepanekud võimalustest teavitada töötajat varalise vastutusega kaasnevast kahju hüvitamise kohustusest, kirjeldades töökohustusi personalitöö korraldusega seonduvates dokumentides.

## 2.2. Kahju hüvitamise ulatus tahtluse korral

TLS § 74 sätestab tekitatud kahju hüvitamise kohustuse. Tööandjal tuleb välja selgitada, kuidas töötajapoolne kahju tekkis, kas see tekkis tahtlikult või hooletusest. Kui kahju tekitati tahtlikult, siis vastutab töötaja tööandja ees kogu tekitatud kahju ulatuses.

VÕS § 104 lõike 5 kohaselt on tahtlus on õigusvastase tagajärje soovimine ehk töökohustuste rikkumine, mis oligi töötaja eesmärk.

Isik peab kahju hüvitama üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekitamisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg (VÕS § 127 lõige 4). Tööandja on kohustatud tuvastama põhjusliku seose teo ja tagajärje vahel.

Oluline on välja selgitada, kas ja millises ulatuses kahju tekitaja soovis kahju tekitada. Nii ei saa varas väita, et ta ainult tahtis varastada asja ja tal ei olnud vähimatki kavatsust vähendada asja omaniku vara (Lahe, 2007).

Tartu Maakohus on oma 10.04. 2015 otsus nr. 2-14-54559 öelnud, et kahju hüvitamisel juhul tuleb vastata küsimustele:

Kas töötaja on kohustatud tööandjale kahju hüvitama? Kas tööandjal on kahju tekkinud? Kas töötaja rikkus töölepingust tulenevat kohustust? Kas tekkinud kahju on põhjuslikus seoses töötaja tegevusega? Kas töötaja on selles süüdi?

Töökohustuste rikkumise tahtluse seisukohalt ei ole oluline, kas see on algusest peale suunatud konkreetsele eesmärgile või konkretiseerub tahtlus alles töö tegemise protsessis, ka ei muuda midagi tahtluse juures see asjaolu, et töötaja teo sooritamise käigus muutis plaani, näiteks võttis kauba asemel raha ( Sootak, 2003).

Seda seisukohta kinnitab Tartu Maakohtu otsus tsiviilasjas nr. 2-11-5423. Kohus luges töötaja tegevuse tahtlikuks ja mõistis välja tööandja kasuks töötaja tekitatud varalise kahju 448.65 eurot. Töötaja XX sai enda kasutusse tööandja pangakaardi, millega sai kasutada tööandja vara. Töötaja võttis pangakaardiga äriühingule kuuluvat sularaha, jättes esitamata kuludokumendid raha kasutamise kohta, tekitades sellega äriühingule kahju. Kohus leiab, et raha mittesihipärane kasutamine on põhjuslikus seoses äriühingule tekkinud kahjuga. Töötaja on kinnitanud nimetatud summade väljavõtmist, kuid ei osanud anda selgitust raha kasutuse kohta ega esitanud tõendeid raha kasutamises äriühingu tegevusega seotud makseteks.

Tsiviilasjas nr. 2-11-61337 luges Tartu Maakohus töölepingu tahtlikuks rikkumiseks mobiiltelefoni poolte kokkuleppel kehtestatud kasutuslimiidi regulaarse ületamise. Kohus tuvastas, et töötaja, kaugsõidu autojuht oli igakuuliselt küsinud EMT operaatorilt saldoandmeid ja saanud infot vastuvõetud kõnede ja saadetud SMS-ide maksumusest. Töötaja ametijuhend kehtestas korra, et limiiti ületav osa tasaarveldatakse töötaja töötasuga. Töötaja oli võtnud ametijuhendi allkirjastamisega kohustuse kasutada mobiiltelefoni ainult ametialasteks kõnedeks ning anda aru tööandjale mobiiltelefonile sissehelistajate kohta. Kohus mõistis töötajalt tööandja kasuks välja 877.87 eurot.

Praktikast nähtub, et tööandja koostatud ametijuhendid, käitumisjuhised võivad olla väga üksikasjalikud, sisaldada põhimõtteid, millest töösuhte osapooled lähtuma peaksid, millist käitumist tööandja töötajalt ootab. Toodud näite puhul, vaatamata ametijuhendis sisalduvale infole, otsustas töötaja reegleid rikkuda, tema selline käitumine on käsitletav töökohustuste tahtliku rikkumisena.

Autor toob näited töövaidluskomisjoni praktikast töölepingut tahtliku rikkumise tulemusena tekitatud kahju hüvitamisest.

Juhtum nr. 1

Tööandja Y esitas avalduse autojuht X vastu kahju hüvitamise nõudes summas 550,00 eurot. Töötaja vedas killusikku, tööülesannete täitmisel, koorma mahalaadimisel põhjustas

avarii. Töötajal tuvastati alkomeetri abil alkoholi joove 0,762 promilli. Kohapeal koostati akt joobe tuvastamise kohta, töötaja allkirjastas akti ja lisas seletuse, et ei ole joobe tuvastamisega nõus, väites, et ei usu alkomeetri näitu. Turvatöötajad tegid autojuhile ettepaneku tuvastada joove meditsiiniuasutuses, millest viimane keeldus. Töötajal ilmnisid alkoholi joobe tunnused, oli tunda alkoholi lõhna ja töötaja käitumise olid häiritud. Tööandja tegi töötajale ettepaneku tekitatud varaline kahju vabatahtlikult hüvitada. Töötaja tööle enam ei tulnud, telefonikõnedele ei vastanud, tähtud posti vastu ei võtnud.

Töövaidluskomisjon hindas asjas olevaid tõendeid kogumis, leidis et avaldus on põhjendatud ja kuulub rahuldamisele, mõistis töötajalt välja tahtliku teoga tekitatud kahju summas 550,00 eurot. (2013.a. otsus nr. 663)

Töötaja on töölepingu kohaselt kohustatud hoiduma tegudest, mis kahjustavad tööandja vara ning tegema kõik endast sõltuva, et töös ei kahjustataks kolmandate isikute vara. Nimetatud kohustuse kehtestab töölepingu seadus § 15 lõige 2. Joobeseisundis sõidukit juhtides põhjustas töötaja avarii ja tekitas tööandjale ja kolmandale isikule otsese varalise kahju. Sõidukijuht pidi teadma, et joobeseisundis tööülesannete täitmine on keelatud. Tööd teostati tootmisterritooriumil, töötades vahetus läheduses liikuvate mehhanismidega. Toodud näite puhul tuleb tõdeda, et töötaja ei järginud hoolsuse määra TLS § 16 lõike 1 ja 2 alusel, ei suhtunud oma töökohustustesse vastutustundlikult. Asja materjalidest nähtub, et töötaja oli piisava töökogemusega, et eeldada saabuvat kahjulikku tagajärge. Ei saa eeldada, et tegu oli hooletusega, töötaja pidi ette nägema, et auto juhtimine joobeseisundis on ohtlik, kuna alkoholi joove on riskitegur, mille tõttu avariide tekkimise oht suureneb. Töötajal puudub igasugune objektiivne õigustus, miks ta nii käitus. Tekkinud kahju oli põhjuslikus seoses töötaja tegevusega ja töötaja on selles süüdi.

Töötajad, kes tööle tulles või töökohustusi täites viibivad joobeseisundis, on igale tööandjale tõsiseks probleemiks, millega kaasneb tööõnnetuse riski tõus ja töösoorituse kvaliteediprobleemid, mis omakorda põhjustavad tekkivaid kulusid või klientide rahulolematust.

Töövaidluskomisjon on viidanud töötervishoiu- ja tööohutuse seadusele (edaspidi TTOS). Töötajal on keelatud täita tööülesandeid joobeseisundis TTOS §14 lõike 2 alusel (RT I, 2007). Joobeseisundis töötaja seab ohtu nii enda kui kaastöötajate elu ja tervise. Joobeseisundis töökohustuste täitmine on seaduses sätestatud otsese keeluna.

TTOS § 13 p.15 alusel on tööandja kohustatud kõrvaldama töötaja, kes on alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes töölt. Paraku ei anna seadus tööandjale tõendamiseküsimustes tuge.

Seadus kehtestab töösuhte osapooltele käitumise reegli, kuid joobe tuvastamise regulatsiooni ette ei näe. Seetõttu juhtumi nr. 1 töövaidluse osapool- tööandja koostas sisedokumendi joobeseisundi tuvastamiseks.

Töövaidluskomisjon on juhtumi nr. 1 lahendamisel arvestanud tõendina tööandja koostatud joobeseisundi tuvastamise akti, mille koostamise aluseks on tööandja sisedokument „Joobeseisundi tuvastamise kord“. Töövaidluskomisjon on leidnud, et koostatud akt, mis kirjeldab töötaja seisundit, tuginedes visuaalsele hinnangule millele on lisatud tunnistajate ütlused, on piisav tõend joobeseisundi tuvastamiseks. Akt, mis sisaldab dokumendi koostamise kohta, kuupäeva, kellaaega ja tunnistajate allkirju, on tõendina usaldusväärne. Heauskne ja mõistlik töösuhte osapoolte käitumine eeldab seaduses kehtestatud reeglite täitmist või keelatud tegevusest hoidumist. Tööandja koostatud joobeseisundi tuvastamise regulatsioon oli kõikidele töötajatele tutvustatud, seega tööandja täitis TLS § 28 lõikes 2 punkti 7 nõuet tutvustada töötajatele tööandja kehtestatud töökorralduse reegleid ning järgis TLS § 28 lõike 1 alusel kehtestatud kohustust täita oma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt.

Juhtumi uuringust võib järeldada, et töövaidluskomisjon on lähtunud seisukohast: selge ja õigeaegse korralduse andmisega on tööandja täitnud lojaalsuskohustuse, olles heauskne töösuhte osapool, seega on teinud kõik, et kahjulikku tagajärge vältida. Vaatamata sellele, on töötaja reeglit rikkudes tekitanud tööandjale kahju, käitudes ebalojaalselt ja rikkudes hoolsuskohustust. Hea usu ja mõistlikkuse põhimõtet on esitatud juhtumi puhul kohaldatud tööandja kaitseks, ebalojaalse töötaja vastu.

#### Juhtum nr.2

Tööandja Y esitas avalduse autojuhi tekitatud kahju hüvitamiseks summas 8730 eurot. Töötaja töötas töölepingu alusel autojuhina. Töötaja võttis sõiduki väljaspool tööaega isiklikuks kasutamiseks ja sooritas sellega joobeseisundis avarii. Hinnapakkumise alusel ei olnud sõidukit otstarbekas remontida, seetõttu oli tööandja sunnitud sõiduki maha kandma. Tööandjal oli sõlmitud kindlustus, kuid kuna töötaja oli avarii sooritanud alkoholijoobes, siis vastavalt sõidukikindlustuse üldtingimustele kindlustusandja kahju ei hüvita.



Tööandja vähendas enne töövaidlust hea usu põhimõttest lähtuvalt kahjunõuet 5000 euro võrra, seega 9000 euroni, töötaja lubas oma lõpparvest kinni pidada 1135,96 eurot ja maksta ülejäänud tööandja palgaarvele. Töötaja ei hüvitanud kokkulepitud ajaks ülejäänud kahjusummat.

Töövaidluskomisjon juhendus TLS § 74 lõike 1 öeldule: kui töötaja on töölepingut tahtlikult rikkunud, siis vastutab ta rikkumise tagajärjel kogu tööandjale tekitatud kahju eest. Alkoholi joobes kahju tekitamist loetakse tahtlikuks kahju tekitamiseks, töövaidluskomisjon otsustas mõista välja töötaja tekitatud kahju summas 8730 eurot. (2014.a. otsus nr.358)

Toodud näites tekitas töötaja töövälisel ajal tööandjale kahju alkoholi joobeseisundis. Asja materjalidest nähtub, et tööandja usaldas töötajat, võimaldades sõiduki kasutamise töövälisel ajal. Hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte järgimine on töösuhte pooltele kohustuslik, mida tööandja järgis vabatahtlikult, vähendades vabatahtlikult hüvitatava kahjunõude ulatust enne töövaidluskomisjonile avalduse esitamist.

Juhtumi uuringu asjaoludest nähtub, et tööandja võimaldas töötajal kasutada sõidukit, seega lõi töötajale võimaluse kasutada sõidukit tööst vabal ajal. Tööandja heas usus käitumist iseloomustab kahjunõude summa vähendamine, mis samaaegselt on seadusest tuleneva tööandja lojaalsuskohustuse nõude täitmine (TLS § 28) Kõrvuti hea usu põhimõttega järgis tööandja kahjunõude vähendamisel mõistlikkuse põhimõtet, arvestades töötaja senist käitumist, töötasu ja tööandja enda võimalusi kahju vältimiseks.

### Juhtum nr.3

Tööandja Y esitas avalduse tekitatud varalise kahju hüvitamiseks summas 2000 eurot. Töötaja X töötas klienditeenindajana töölepingu alusel, lisaks sõlmisid pooled individuaalse materiaalse vastutuse kokkuleppe.

Rikkumise avastas kaastöötaja ja teavitas sellest tööandjat. Kaastöötajal tekkis kahtlus, kuna töötaja X oli teinud palju müügi tühistamise tehinguid, kuid tagasiostetud kaupa laos tegelikult ei olnud. Töösuhte osapooled lõpetasid töösuhte poolte kokkuleppel, sest töötaja allkirjastas maksenõude, tunnistades varalise kahju põhjustamist. Töötaja tasus esimese osamakse 600 eurot. Edasistest väljamaksetest keeldus, väites, et maksegraafik ei ole kooskõlas hea usu põhimõttega.

Tööandja maksenõue sisaldas dokumente, mille alusel töötaja rikkus oma töökohustusi tahtlikult. Võlatunnistus oli koostatud kirjalikus vormis, mõlemale poolele tutvustatud ning nõuetekohaselt allkirjastatud. Puudub vaidlus dokumendi kehtivuses. Esimese osamakse 600 eurot on töötaja tasunud, seega võlga tunnistanud. TsüS §68 lg 2 alusel otsene on tahteavaldus, milles sõnaselgelt avaldub tahe tuua kaasa õiguslik tagajärg. (RT I, 2002, 2010)

Töövaidlusorgan leidis, et nõue kuulub rahuldamisele ning mõistis töötajalt välja tahtlikult tekitatud varalise kahju 1400 eurot tööandja kasuks. (2014.a. otsus nr. 1237)

Toodud näite puhul rikkus klienditeenindaja töölepingu järgset kohustust, millega kohustus hoiduma tööandja juures tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustuste täitmist või kahjustavad teiste töötajate või kolmandate isikute vara (TLS, 2008).

Töökohustuste rikkumine ja tööandjale kahju tekitamine fikseeriti inventuuriaktis Inventuurist võtsid osa kõik kaupluse töötajad, kaasati ka töötaja X, kes keeldus inventuuris osalemisest. Tööandja sõlmis töötajaga individuaalse materiaalse vastutuse kokkuleppe, mille kohaselt töötaja kohustub säästvalt suhtuma väärtustesse ja rakendama abinõud kahju ärahoidmiseks.

Uuringust nähtub, et töövaidluskomisjon on käsitlenud koostatud maksenõuet võlatunnistusena VÕS § 30 lõike 1 mõistes. Töövaidluskomisjon viitas otsuses VÕS § 30 lõikele, mille alusel leping, millega lubatakse kohustuse täitmist selliselt, et lubadusega luuakse iseseisev kohustus või millega tunnistatakse kohustuse olemasolu, on võlatunnistus. (Seletuskiri TLS eelnõu juurde, 2008) Sama paragrahvi lõike 2 kohaselt peab kohustatud isiku poolt antud võlatunnistus olema kirjalikus vormis, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

Käsitletud juhtumiuuringust järeldub, et töövaidluskomisjon hindab hea usu põhimõtte kohaldumist, sõltuvalt asjaoludest. Esitatud juhtumis jättis töövaidluskomisjon töötaja suhtes kohaldamata hea usu põhimõtte, vaatamata asjaolule, et töötaja palus töövaidluskomisjonil tühistada koostatud võlatunnistus hea usu põhimõttest tulenevalt, leides, et tema allkiri ei tähenda nõusolekut tekitatud kahju hüvitamiseks, vaid on üksnes informatiivse iseloomuga, ehk töötaja on võtnud üksnes teadmiseks maksenõude olemasolu, kuid mitte andnud nõustumuse osamaksete tasumiseks. Töövaidluskomisjon asus seisukohale, et töötaja kinnitas allkirjaga oma kohustust hüvitada tööandjale tekitatud

kahju ositi, seega tunnistas töötaja enda süüdi kahju tekitamises. Tööandja koostatud dokumendid kinnitasid, et töötaja õigusevastane käitumine oli tahtlik ja tõi kaasa otsese kahju, seega on töötaja kohustatud kahju hüvitama kogu ulatuses.

Juhtumiuuringust tulenevalt **töövaidluskomisjon leiab**, et töölepingust ja ametijuhendist tuleneva töökohustuse rikkumine on käsitletav tahtlusena, juhul kui tööandja tegi kõik endast oleneva, et kahju vältida, toodud näite puhul kindlustas kassaaparaadi paroolidega, igal töötajal oli oma parool ja parooli kasutamine oli töötajale kohustuslik.

Töövaidluskomisjon on hinnanud töötaja ametijuhendis kirjeldatud kohustusi. Kui kokkuleppest tulenevalt klienditeenindaja tagab kõikide müügioperatsioonide sisestamise arvutisse kassaaparaadi kaudu, siis rikkudes ametijuhendiga kehtestatud kohustust, on töövaidluskomisjoni seisukohalt töötaja süüdi töökohustuste täitamatajätmises. Tööandjale tahtliku kahju tekitamine on töövaidluskomisjoni arvates tõendatud.

Kolme esitatud juhtumi käsitus näitab, et poolte vahel sõlmitud täieliku materiaalse vastutuse leping, mille regulatsioon pärinev ENSV Töökoodeksist, jätab töövaidluskomisjon tähelepanuta.

Käsitletud kolme juhtumi uuring kinnitab, et kui töötaja tekitas tööandjale varalise kahju tahtlikult töökohustusi rikkudes, on töövaidluskomisjonid kõigis kolmes lahendis viidanud TLS § 72, mille kohaselt on tööandjal õigus kasutada võlaõiguses ettenähtud õiguskaitsevahendeid juhul, kui töötaja on süüdi töölepingust tulenevate töökohustuste rikkumises. Lisaks on kõigis kolmes otsuses viidatud TLS § 74 lõikele 1, kui töötaja on töölepingut tahtlikult rikkunud, vastutab ta rikkumise tagajärjel kogu tööandjale tekitatud kahju eest.

Töövaidluskomisjon on üksmeelselt leidnud, et töövaidluse lahendamisel tuleb kohaldada töötaja seadusest tulenevaid kohustusi: TLS § 15 lõike 2 punkti 9 alusel on töötaja kohustatud hoiduma tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatuse tööandja vastu.

Kõigi kolme töövaidluse uuringust selgub, et töövaidluskomisjonid hindasid töötaja hoolsuskohustuse täitmist, kas töötaja järgis hoolsuse määra TLS § 16 lõike 1 ja 2 alusel ja suhtus oma töökohustustesse vastutustundlikult. Uuringus käsitletud juhtumitest nähtub, et töövaidluskomisjon pidas oluliseks asjaoluks töötaja piisavat töökogemust, tööandja

korraldatud ja tagatud koolitust töötajale, mis tagaks töötajale teadmise saabuda võivavast kahjulikust tagajärjest.

### 2.3. Kahju hüvitamise ulatus töötaja hooletusest tulenevalt

TLS § 74 lõige 2 ütleb, et kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, töötaja juures töötamise kestust ja senist käitumist, töötaja töötasu, samuti töötaja tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks.

Lahe seisukohalt on hooletus on suutmatus vajaliku hoolega ülesandeid täita. Süülike käitumisega õigusvastaselt tekitatud kahju puhul tuleb arvestada muu hulgas töötaja olukorda, vanust, haridust, teadmisi, võimeid ja muid isiklike omadusi VÕS § 1050 lõikes 2 kohaselt (Lahe, 2009).

Autor toob näited töövaidluskomisjoni praktikast, kus töötaja rikkus töökohustusi hooletuse tõttu. Tööandja soovis, et töötaja hüvitaks lisaks tegelikule kahjule ka saamatajäänud tulu.

#### Juhtum nr. 4

Tööandja avalduse kohaselt tekitas töötaja, kes töökohustuste rikkumise tõttu kõrvaldati töölt töösooritus täitmata jätmisest tulenevalt tööandjale otsese varalise kahju ja saamatajäänud tulu ulatuses 792 eurot. Töötaja X töötas reisilaeval klienditeenindajana vahetuste kaupa. Töötaja viibis reisija kajutis, mis oli teeninduspersonalile rangelt keelatud ja võttis reisijalt vääriseseme, pärast turvabrigaadi sekkumist tagastas töötaja selle. Laeva töökorralduse reeglite rikkumise tõttu tõsteti töötaja laevalt maha. Töötajal jäi töökohustuste rikkumise tõttu töötamata 3 töövahetust.

Töövaidluskomisjon ei tuvastanud töötaja X tahtlikku tegevust otseselt tööandjale kahju tekitamises, töötaja käitumisel olid hooletuse tunnused. Otsuse tegemisel arvestas töövaidlusorgan asjaolu, et töösuhe kestis 3 kuud, töölepingu kirjalik vorm puudus, töötajale maksti töötasu 350.00 eurot kuus, lisaks maksti preemiat tulemusliku töö eest.

Töövaidluskomisjon rahuldab nõude osaliselt, töötaja süü tõttu jäi tegemata töö kolmel päeval, lähtudes töötaja tööpäeva tasust, kokku 93 eurot. Saamatajäänud tulu töötaja hüvitama ei pea. (2013.a. otsus nr.1883)

Saamatajäänud tulu mõiste on VÕS § 128 lg 4 kohaselt kasu, mis isik oleks vastavalt asjaoludele, eelkõige teatud ettevalmistuste tõttu, tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Saamatajäänud tulu võib VÕSe järgi seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotamises. Kahju hüvitamise ulatus sõltub kahju tekitaja süü vormist.

Tööandja jättis vormistamata töösuhted kirjalikus vormis, rikkudes TLS § 5 toodud nõuet. Lepingu tingimused moodustavad lepingu sisu, millega määratakse kindlaks poolte käitumine lepingu eesmärgi saavutamiseks. (Kull, 1999)

Töötaja peab tööandja vara kasutamisel käituma heauskselt ja kohusetundlikult ning püüdma kahju tekkimist igal juhul ära hoida. Samas peab tööandja olema huvitatud sellest, et töötajad oleksid koolitatud ja järelevalve varade üle oleks piisav. Ametikohtade loomisega kaasneb alati õiguse ja võimu jaotamine. Nii on näiteks kaupluse juhatajale delegeeritud kohapeal otsustamise õigus, kuid see ei välista kontrolli juhataja tegevuse üle. Vastutus lõpptulemuse eest ikkagi tööandjal (TLS § 28 ).

Tööandja kohustus anda selgeid ja õigeaegseid korraldusi tuleneb TLS §-st 28 lõikest 2 punktist 1, ning on seaduse kohaselt tööandja kohustus, mitte õigus. Tööandja selged ja õigeaegsed korraldused ja töötaja lojaalne töökohustuste täitmine välistavad eelduslikult töötaja töökohustuste rikkumise võimaluse.

Tööülesannete täitmise kontrolli teostab tööandja, TLS § 28 lõike 2 punkti 11 kohaselt on tööandja kohustatud kontrolli läbi viima viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi ega privaatsust. Tööandja kohustuseks on kontrollida töötaja töösooritust ja töötulemust ning puuduste ilmnemisel õigeaegselt hoiatama töötajat. Tööandja on kohustatud tagama töötajale ettevõtte huvidest lähtuva koolituse, mis võimaldab töötajal teha kokkulepitud tööd ja täita töö iseloomust tulenevaid kohustusi (TLS, 2008) Käibes vajaliku hoolsuse järgimata jätmise näitena piiras töövaidluskomisjon kahju hüvitamise ulatust.

Töövaidluskomisjon on otsuse tegemisel arvestanud asjaolu, et tööandja on jätnud vormistamata töösuhted kirjalikus vormis, rikkudes TLS § 5 toodud nõuet. Pooled peavad kokkuleppe saavutama lepingu olulistest tingimustest. Toodud näite puhul on nendeks tingimusteks töökohustuste kirjeldus, töötaja kohustused, aga ka preemia maksmise kord ja tingimused. Puudub vaidlus selle üle, et pooled on kokku leppinud töötasu suuruses, mida kumbki töösuhte osapool ei vaidlusta, seetõttu on töövaidluskomisjon lähtunud kahju

hüvitamise ulatuse määramisel töötaja töötasust 350.00 eurot ja jätnud arvestamata töötajale makstava preemiat. Lähtuvalt eelöeldust, ei ole tööandjal õigus nõuda saamatajäänud tulu töötaja sooritamata jäänud töökohustuste tõttu.

Pooltevahelisi suhteid reguleerib TLS ja seadusest tulenevalt on kehtestatud teatud piirangud, mis arvestavad tööandja tugevamat positsiooni ja mõjutavad töötaja vastutust. (Korrektseid töösuhteid, 2013)

Vaatamata kirjaliku töölepingu puudumisele jõudis töövaidluskomisjon juhtumi lahendamisel järeldusele, et töötajal oli piisavalt kogemusi ja teadmisi ning töökohustuste täitmine tööandja kasu silmas pidades ei sõltu üksnes töölepingus määratletust. Töövaidluskomisjon järeldab, et töötaja lojaalsuskohustus tuleneb seadusest ja reeglitest, mis reisilaeval kehtisid, neid reegleid tutvustati teeninduspersonalile. Töötaja, vaatamata sellele, et teadis keelde sisaldavaid reegleid, rikkus neid hooletusest tingituna.

Kahju hüvitamise ulatus sõltub kahju tekitaja süü vormist. Hüvitamisele kuuluva kahjusumma kindlaksmääramisel on peamine tuvastada kogu kahju suurus ning tahtlikult, hooletustest või raskest hooletustest põhjustatud kahju VÕS § 104 lg 2 kuni 5. (Treier, et al., 2013)

Nii on töövaidluskomisjon töövaidluse käsitlemisel arvestanud tulenevalt töötaja hooletust käitumisest tingitud kahju hüvitamise ulatuse kindlaksmääramisel, et töösuhe kestis kolm kuud, töötajal puudus kirjalikult vormistatud tööleping, lisaks ei olnud tööandja töötajat koolitanud ega juhendanud, selleks et vältida võimalikku tekkivat kahju.

#### Juhtum nr. 5

Tööandja palub välja mõista töötajalt X, kes töötas kaupluse juhatajana tahtlikult tekitatud kahju summas 9874 eurot. Varalise kahju tekke põhjuseks oli 98,1% allahindlusega müüdüd kaubad ja praagiks tunnistatud kauba alusetu mahakandmine. Töötaja tunnistas süüd osaliselt summas 2943 eurot, leides, et ei ole kahju tahtlikult tekitanud, vaid tegu on eksimusega, mis seisnes selles, et töötaja on dokumente puudustega vormistanud.

Töövaidluskomisjon leidis, et tekitatud kahju kuulub hüvitamisele osaliselt summas 6830 eurot, töövaidlusorgan arvestas hüvitise väljamõistmisel töötaja ametikohast tulenevat kõrgendatud vastutust tööülesannete täitmisel, süü astet, tööandja juures töötamise kestust ja töötaja töötasu, aga samuti ka tööandja käitumist kahju vältimiseks. (2014.a. otsus nr. 2615)

Esitatud näite puhul oli töötaja üle 5 aastase kogemustega kaupluse juhataja, järelevalve tase tööülesannete täitmise üle oli madal. Tööandja ei kasutanud töösuhetesisese regulatsiooni võimalusi, mida on tööandjal võimalik kasutada: teostada regulaarset järelevalvet, koolitada töötajat, viia läbi arenguveestlusi. Alluvus- ja aruandlussuhete meetmed on suunatud sellele, et viia töötajate tekitatud kahju miinimumini. Toodud põhjusel on töötaja vastutuse piiramine töösuhetes ka õigustatud. (Seletuskiti TLS eelnõu juurde, 2008).

Varaline kahju tekkis kaupluse juhataja töökohustuste rikkumise tulemusena, selle avastas finantsjuht juhuslikult. Võib järeldada, et tööandja ei kontrollinud süstemaatiliselt ja järjekindlalt töötajate, ka kaupluse juhataja töökohustuste täitmist, dokumentide vormistamist.

Tööülesannete mittenõuetekohase täitmisega kaasnev kahjulik tagajärg ja hoolsuskohustuse rikkumisega on tegemist ka järgneva kohtulahendi käsitlemisel, mille autor esitab.

Töötaja vedas toidukaupa, veose mahalaadimisel sihtkohas selgus, et 3 alust õllega oli rikutud ja need tuli hävitada. Kaup oli määratud transpordi käigus, autojuht oli õllealuste peale tõstnud diiselkütuse kanistrid, mis lekkisid ja rikkusid kauba. Kohus leidis, et autojuht, kes eemaldas kaubikul oleva plommi ilma kauba saaja juuresolekuta, on süüdi töökohustuste rikkumises raske hooletuse tõttu. Töötaja oli kogemustega kaubavedude autojuht ja pidi aru saama, et plommi eemaldamisega läheb talle üle risk, kui kaubaga midagi juhtub. Kauba saajal ega tööandjal ei olnud võimalik kontrollida, et kaup oleks samas seisus, mis peale laadimisel, samuti kauba vedamise tingimusi. Nimetatud asjas on jõustunud töövaidluskomisjoni otsus, millega on töötajalt mõistetu välja 800 eurot. Kohus rahuldab hagi osaliselt ja leidis, et töötaja on tahtlikult kahju tekitanud ning kohustatud hüvitama tööandjale 800 eurot (Tartu Maakohtu otsus nr. 2-14-54559).

Töövaidluskomisjonid on üksmeelselt vähendanud kahju hüvitamise ulatust töölepingu rikkumisel hooletuse tõttu, lisaks arvestanud tööandja seadusest tulenevat kohustust kahjude vältimiseks või kindlustamiseks, hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte järgimist.

Juhul kui kumbki töövaidluse osapooltest ei viita heausksele ja mõistlikule käitumisele, on töövaidlusorgan iseseisvalt kasutanud eraõiguslike vaidluste lahendamisel määratlemata ja defineerimata õiguspõhimõtet (Kull, 2012).

Esitatud juhtumiuuringust selgub, et tööandja pidas töötaja käitumist tahtlikuks töökohustuse rikkumiseks. Töötaja väitis, et tegu oli hooletusest tingitud töökohustuste rikkumisega. Töövaidluskomisjon jõudis samale järeldusele, et kahju tekkis töötaja hooletusest tulenevalt ja viitas TLS § 75 lõikele 2.

Analüüsist võib järeldada, et kui töötaja tunnistab oma süüd hooletuse tõttu ja tööandja nõustub selle väitega, vähendab töövaidluskomisjon hea usu põhimõttest tulenevalt tööandja esitatud kahjunõuet, hinnates töötaja süülise käitumise tulemusena tekitatud kahju ulatust.

Juhtumi analüüsimisel nähtub, et töövaidluskomisjon on järeldanud, asjaoludest tulenevalt puudub otsene põhjuslik seos praagiks tunnistatud kauba aktide puuduliku vormistamise ja puudujäägi varjamise vahel. Dokumentide vormistamata jätmine või mittekorrektne vormistamine võis tekkida ka töötaja hooletuse tõttu ning ei tähenda igakordselt puudujääki laos. Töötaja tahtlus kahju tekitamises ei ole tööandja poolt tõendatud.

Juhtumi analüüs kinnitab, et tööandja ei korraldanud ega osalenud inventuuride läbiviimisel, mis andis töötajale võimaluse viie kuu jooksul tekitada tööandjale kahju. Töövaidluse materjalides nähtub, et tööandja ei ole tõendanud töötaja tahtlikku töölepingu rikkumist ning arvestas asjaolu, et töötaja tunnistas hooletust dokumentide vormistamisel, seetõttu asus töövaidlusorgan seiskohale, et rikkumine on tingitud hooletusest.

Töövaidluskomisjonid on kahe uuringus käsitletud juhtumi lahendamisel üksmeelselt leidnud, et kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse töötaja hoolsuse määra TLS § 16 lõike 2 järgi töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud selgeid ja õigeaegseid juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist, töötaja töötasu, samuti tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks. Seda seisukohta on rõhutanud ka Riigikohtu tsiviilkolleegium oma otsuses nr. 3-2-1-151-15.

Kahe käsitletud juhtumi uuringust võib järeldada, et tööandja ei ole osanud tõendada töötaja tahtlikku töökohustuste rikkumist, mille tulemusena töövaidluskomisjon lähtub sellest, et töötaja rikkus töökohustusi hooletuse tõttu ning seetõttu on vähendanud tööandja esitatud kahjunõuet.



Töövaidluskomisjonid on üksmeelselt piiranud hüvitamisele kuuluva kahju ulatust hooletusest tingitud töökohustuste rikkumise tõttu. Heausksuse ja mõistlikkuse põhimõtet on töövaidlusorgan kohaldanud töötaja kaitseks, vähendades oluliselt hüvitatava kahju ulatust.

Töövaidluskomisjonid on mõlema juhtumi lahendamisel kohaldanud VÕS §104 lõiget 3 hooletus on käibes vajaliku hoole järgimata jätmise ja VÕS § 127 lõiget 1 kahju hüvitamise eesmärk on kahjustatud isiku asetamine olukorda, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud ning VÕS § 127 lõiget 3 kohustust rikkunud lepingupool, peab hüvitama üksnes kahju, mida ta nägi ette rikkumise võimaliku tagajärjena või pidi ette nägema lepingu sõlmimise ajal.

Analüüs kinnitab, et töövaidluskomisjon lahendades töövaidlust on järginud Riigikohtu otsuses nr 3-2-1-149-05 ( RT III 2005) sätestatud, mille kohaselt kahjuhüvitusnõude kontrollimine kahju hüvitamise eesmärgi kaudu tähendabki põhjusliku seose olemasolu tuvastamist. St, et tuvastada tuleb isikul pärast kahju tekitanud sündmust oleva varalise olukorra võrdlus selle hüpoteetilise olukorraga, mis oleks eksisteerinud juhul, kui kahju tekitanud sündmust poleks toimunud.

Hooletusest tingitud kahju hüvitamise juhtumi uuringust selgub, et mõlema juhtumi puhul töövaidluskomisjonid hindasid töötaja hoolsuskohustuse täitmist, kas töötaja järgis hoolsuse määra TLS § 16 lõike 1 ja 2 alusel ja suhtus oma töökohustustesse vastutustundlikult.

Töövaidluskomisjonid on mõlema juhtumi puhul sarnaselt kohelnud ja arvestanud töötaja töö ülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist, töötaja töötasu, samuti tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks ja kindlustamiseks.

Samas mõlema juhtumi lahendamisel on töövaidluskomisjoni otsuses selgesõnaliselt määratletud, et tegu on kvalifitseeritav **hooletuse** tõttu töökohustuse rikkumisena, seetõttu hüvitamisele kuuluvat kahjumäära on analüüsis seostatud kui **hooletusest** tingitud töökohustuse rikkumisega kaasnevat kahju hüvitamise kohustust.

Võrdlusena töövaidluskomisjoni praktikale on Tartu Maakohus käsitlenud hooletust tsiviilasjas nr. 2-10-51919. Kohus leidis, et müügispetsialisti töökohustuste rikkumine seisnes selles, et ta ei järginud töösuhetes vajalikku hoolt ega teinud enne töö alustamist

endale selgeks, kuidas jagunevad tööülesanded objektil, mida näevad ette sõlmitud lepingud, millised töövahendid on selle töö tegemiseks vajalikud. Hooletus seisneb igapäevases töös vajaliku hoole järgimata jätmises. Kohus piiras kahju hüvitamise ulatust, kuna tööandja ei andnud selgeid juhiseid ja korraldusi töö tegemiseks. Töötaja sai ise valida sobiva lahendi eesmärgi täitmiseks. See, et valitud meede ei toonud oodatud eesmärki, ei olnud tingitud töötaja tahtlusest, vaid hooletusest, töötaja ei osanud hinnata kõiki tööprotsessis esinevaid riske, millega kaasnes kahjulik tagajärg (TLS, 2008)

#### 2.4. Süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppe kohaldumine

Eesti õigussüsteem lähtub töötaja süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppes süülise vastutuse printsiibist. Tööõigusest tulenevalt vastutab töötaja üldjuhul tööandja ees vaid süüliselt tekitatud kahju eest. Süüst sõltumatut varalise vastutust saab käsitleda garantiivastutusena, töötaja tahab vastutust kanda rohkem kui käibes nõutava hoolikuse eest (Seletuskiri TLS eelnõu juurde, 2008).

Varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimise võimaluse näeb ette TLS § 75, tegemist on erandiga reeglist, mille kehtestab TLS § 72.

Kui tööandja ja töötaja sõlmivad süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe, ei ole kahju tekkimisel töötaja süüaste oluline. Tööandja ei pea tõendama, kas kahjulik tagajärg tekkis põhjusel, et töötaja täitis töökohustusi hooletult, kas töötaja täitis või jättis täitmata töösoorituse raske hooletuse või tahtluse tõttu, töötaja on igal-juhul kohustatud hüvitama tekkinud kahju.

Töötaja vastutab vara säilimise eest nii kaotsimineku, hävimise, rikkumise, väärtuse vähenemise eest (Käärats et al., 2013). Seaduse säte võimaldab tööandjal vabaneda tekkinud kahju tõendamise kohustusest. Vastutus on välistatud juhul, kui kohustuse rikkumise põhjustasid asjaolud, millest töötaja ei saanud hoiduda ja mille tagajärgi ta ei suutnud vältida - vääramatu jõu juhud VÕS § 103 lõige 2.

Süüst sõltumata vastutus kehtib üksnes juhul, kui on täidetud kõik TLS § 75 lõikes 2 ettenähtud eeldused.

Töösuhte osapooled peavad sõlmima kirjaliku kokkuleppe. Kirjalik vorm tähendab, et lepingu osapooled peavad selle omakäeliselt allkirjastama või allkirjastama lepingu elektrooniliselt. Töövaidluskomisjon on lähtunud asjaolust, et digitaalallkirja kasutamine

on reguleeritud TSÜS § 80 lõike 1 alusel, peetakse tehingu kirjaliku vormiga võrdseks tehingu elektroonilist vormi, seega on pooltel õigus tööleping kirjalikus taasesitamist võimaldavas vormis digitaalselt allkirjastada (Korrektseid töösuhted, 2013).

TLS § 75 lõige 2 kehtestab loetelu kehtestab kohustuslikud eeldused, mille kohaldamata jätmise välistab töötaja varalise vastutuse kohustuse. Hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte kohaldub iga kokkuleppe tingimuse osas.

Veonduse valdkonnas tegutsevate töötajatega sõlmitakse sageli lisaks töölepingule ka varalise vastutuse kokkulepe. Tutvudes töövaidluskomisjonides arutusel olnud lahkarvamuste lahenditega, tuleb tõdeda, et enamus sõlmitud kokkulepetest ei vasta seaduse nõuetele.

Autor esitab näited süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe sõlminud osapoolte vaide lahendamise käigust.

#### Juhtum nr. 6

Tööandja esitas avalduse autojuhi vastu kahju hüvitamise nõudes summas 3400 eurot. Töösuhted lõppesid TLS § 86 lg 1 alusel töölepingu ülesütlemine katseajal. Tehnilisel ülevaatusel selgus, et töövahendil (veokil) on kahjustused. Töötaja tunnistas kahjustuste fakti ja kohustus remontima kahjustatud töövahendi. Töösuhte lõpetamisel keeldus töötaja kahju hüvitamisest. Tööandja võttis hinnapakumise vajalike remonditööde tegemiseks ja remontis veoki. Töötaja ja tööandja sõlmisid individuaalse materiaalse vastutuse lepingu, mille kohaselt maksimaalne vastutuse määr on 4000 eurot ning tööandja maksab töötajale igakuiselt kompensatsiooni 5,00 eurot. Istungil vähendas tööandja hea usu põhimõttest tulenevalt kahjunõuet summani 2500 eurot, põhjendades seda asjaoluga, et töövahendi töötaja kasutusse andmisel ei koostanud ta vara üleandmise- vastuvõtmise akti vara tehnilise seisukorra kohta, kuigi hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest lähtuvalt, oleks seda teha tulnud.

Töövaidlusorgan otsuse tegemisel arvestas asjaolu, et töötaja ise kinnitas oma süüd hooletuse tõttu tööandja varale kahju tekitamises ja otsustas töötajalt välja mõista tööandjale tekitatud kahju 50% ulatuses, kokku 1250 eurot. (2014.a. otsus nr. 412)

Poolte vahel sõlmitud varalise vastutuse kokkuleppe jättis töövaidlusorgan kohaldamata, põhjendades seda asjaoluga, et süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe eeldused ei

ole täidetud nii, nagu seda nõuab TLS § 75, mistõttu ei saa lugeda kahju tekitamist süüst sõltumatuks ning lähtus töötaja varalisest vastutusest üldistel alustel TLS §72, kuna tööandja muutis nõude alust.

Varalise vastuse kokkuleppele saab tööandja tugineda üksnes juhul, kui on täidetud kõik TLS § 75 lõikes 2 toodud eeldused:

- kokkulepe on sõlmitud kirjalikult, pooled on kokkuleppe omakäeliselt allkirjastanud;
- kokkulepe on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ja töötajale äratuntavalt piiritletud – eesmärgiks on ebamõistlike ja töötajat ebaproportsionaalselt koormavate kokkulepete välistamine;
- varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaks määratud isikute ringil, ehk kui töö iseloom seda tingib, on tööandjal kohustus kindlaks määrata isikute ring, kes varalise väärtusega kokku puutub. Töötajal tekib võimalus mõistlikult kaaluda lisariski, mis sellega kaasneda võib (Seletuskiri TLS juurde, 2008). Toodud näites oli varale ligipääs kolmandatel isikutel;
- pooled on kokku leppinud vastutuse rahalises ülempiiris;
- tööandja maksab töötajale mõistlikku hüvitist, arvestades vastutuse rahalist ülempiiri

Kokkuleppe kohustuslikud tingimused peavad olema sobivad, mõistlikud, heausksed, arvestama lepingupartneri huve. Kokkulepe peab motiveerima töösuhte osapooli tegema kõik endast oleneva, et vältida kahjulikku tagajärge. Juhtumiuuringus käsitletud töövaidluse näites on makstava hüvitise määr 5 eurot kuus ebamõistlik, hea usu põhimõtet rikkuv, samaaegselt on kokkuleppes toodud rahalise vastutuse piirväärtus 4000 eurot ebamõistlikult kõrge, arvestades töötajale makstavat hüvitist ja töötasu. Lisaks töötajale on varale avalik ligipääs kolmandatel isikutel, töötajal ei ole kontrolli talle usaldatud vara üle.

Töövaidluskomisjon kohaldas tööandja nõudel kahju hüvitamise üldist alust, ning leidis, et tööandja ei esitanud tõendeid, et töötaja oleks töökohustusi tahtlikult rikkunud ja soovinud tööandjale kahju tekitada. Töötaja omandas vajaliku kvalifikatsiooni kaks kuud tagasi, seetõttu olid töötaja ametialased teadmised vähesed. Tööandja ei taganud tööga seotud väljaõpet, juhendamise kohustus tuleneb TTOS § 13, lõige 1, punktist 13. Sõidukijuhi töö on riskantne- igapäevaselt liikluses osalemine on stressirohke, ootamatuid olukordi on

palju. Töösuhe kestis kokku 2,5 kuud, seega töötaja töötas lühiajaliselt ja talle maksti palga alammäära.

Asja materjalidest nähtub, et töövaidluskomisjon hindas tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks, sõidukil puudus kindlustus, mis kahju tekkimisel tagaks auto kasutajal kahju tasumise omavastutuse piires. Sellest järeldub, et tööandja ei ole piisavalt tegelenud tekkivate riskide maandamisega.

Pöder (2015) on seisukohal, et veoettevõttes riskide maandamine on oluline, tüüpilisteks riskideks vedamisel on liiklusõnnetus, vargus, röövimine, sõiduki tehniline rike, kauba paigast nihkumine ja ümberminek. Veoettevõtte ei saa neid prognoosida ega midagi nende vältimiseks teha (Pöder, 2015) Seetõttu on sõiduki ja veose kindlustamine kahju vältimise seisukohalt oluline abinõu.

Töövaidluskomisjon ei saanud tugineda töösuhete osapoolte vahel sõlmitud süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppele, kuigi varaline kahju oli tööandjale tekitatud ja töötaja ise kinnitas seda, seetõttu on tööandjal õigus nõuda tekkinud kahju hüvitamist üldisest kahju hüvitamise põhimõttest tulenevalt. Heauskse tööandjana vähendas töösuhete osapool kahju nõude suurust, kuna puudus akt, mille alusel töötajale sõiduk üle anti, ning mis tõendaks töötajale üleantud töövahendi korrasolekut.

Töövaidluskomisjon on lahkarvamuse lahendamisel lähtunud töötaja deliktivastutuse põhimõttest, hinnanud, kas töötajale viidi läbi juhendamine, nii nagu näeb seda ette TTOS . Kui ilmneb, et tööandja ei ole seaduses sätestatud nõuet arvestanud on töövaidluskomisjon seisukohal, et tööandja ei ole andnud töötajale piisavalt tööga seotud juhiseid.

Lahe arvates, kui võlgnik sõlmib lepingu oma majandus- või kutsetegevuse käigus, siis tuleb ettenähtavuse hindamisel mõõta seda majandus- või kutsealal kehtivate standardite järgi, näiteks autojuhi puhul, mida nägi või pidi ette nägema mõistlik keskmine autojuht (Lahe, 2007)

Käsitatud juhtumianalüüs kinnitab, et kui süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe ei kohaldu, on tööandjal õigus muuta nõude alust ja nõuda töötaja süülise käitumise tulemusena tekitatud kahju hüvitamist. Sellega seoses, tekib tööandjal kohustus tõendada nii töötaja süü ja tekkinud kahjulik tagajärg, kui põhjuslik seos töötaja õigusvastase töösoorituse ja tekkinud kahjuliku tagajärje vahel.

Uuringust nähtub, et töövaidlusorgan arvestab tööandja taotlust nõude aluse muutmise osas ja lahendab poolte vahel tekkinud lahkarvamuse deliktivastutusest tulenevalt.

Käsitletud juhtumiuringu tulemus kinnitab, et töösuhte osapoole nõudel heausksuse põhimõtte kohaldamiseks hüvitamisele kuuluva kahju suuruse osas määrab tekitatud kahju hüvitise suuruse töövaidlusorgan.

Uuringus analüüsitud juhtumi puhul ei ole tööandja esitanud dokumentaalseid tõendeid töötaja tekitatud kahju kohta, puudub akt, millega on autojuhile vara üle antud ja mis tõendaks vara seisukorda enne kahju tekitamist, seetõttu vähendas tööandja töövaidluskomisjoni istungil esitatava kahju nõuet.

Töövaidluskomisjon on asunud seisukohale, et tekitatud kahju peab tööandja tõendama dokumentaalselt, mida komisjonil oleks vaide lahendamise käigus võimalik hinnata.

#### Juhtum nr. 7

Tööandja taotleb autojuhi tekitatud kahju hüvitamist summas 3800 eurot. Autojuhi tunnitasu oli töölepingu järgselt 2,85 eurot. Töötaja tekitas veokile rikke, selle kõrvaldamise kulu kandis tööandja, nimetatud summa on esitatud nõude aluseks. Pooled sõlmisid kirjalikult sõltumata süüst varalise vastutuse kokkuleppe. Varaliseks väärtuseks on veok koos kõikide lisadega, haagis ning kaup. Kokkuleppe ülempiiriks on 6300 eurot. Tööandja maksis varalise vastutuse eest hüvitist 31,96 eurot kuus. Tööandja kohustus looma vajalikud töötingimused normaalseks tööks ja talle usaldatud varaliste väärtuste täieliku säilimise tagamiseks.

Töövaidluskomisjon asus seisukohale, et töötajale ei ole makstud mõistlikku hüvitist TLS § 75 lõike 2 punkti 5 kohaselt summas 31.96 eurot, ehk teisisõnu ei ole täidetud kõik TLS § 75 lõike 2 nimetatud eeldused, mistõttu ei saa tööandja kahju hüvitamise nõudes tugineda süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppele. Töövaidluskomisjon jättis tööandja nõude rahuldamata. (2014.a. otsus nr. 654)

Süüst sõltumata varalise vastutuse lepinguid sõlmides on tööandjad kohaldanud TLS § 75 toodud kohustuslikke tingimusi valikuliselt, mille tulemusena on kokkulepped kehtetud. Toodud näite puhul leppisid pooled kokku rahalise vastutuse ülempiiris, kuid makstava hüvitise määr ei olnud mõistlik, arvestades rahalise vastutuse ülempiiri.

Juhtumi uuringust nähtub, et töövaidluse lahendamisel on töövaidluskomisjon lähtunud TLS § 75 lõike 2 punktis 2 sätestatust, kokkulepe on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud. Eesmärgiks on välistada töötaja jaoks ebamõistlikud ja ebamäärased kokkulepped. Töötaja vastutuse määr peab olema korrelatsioonis täidetavate tööülesannetega.

Juhtumiuuring kinnitab, et kokkuleppe sõlmimisel peavad töösuhte osapooled käituma teineteise suhtes heauskselt, üksteise huve arvestavalt. Ebaproportsionaalse ja ebamõistliku koormavate kokkuleppe sõlmimine ei ole mõistlik, kuna töötajal ei teki vastutuse kohustust. Sõlmitud kokkulepe on õigustühine.

Juhtumiuuring kinnitab, et kui tööandja töövaidluse käigus ei muuda esitatava nõude alust, ei esita nõuet töötaja tekitatud kahju hüvitamiseks VÕS § 104; TLS § 72; § 74 lõike 1 või lõike 2 alusel, jätab töövaidluskomisjon tööandja esitatud kahjunõude rahuldamata.

Juhtum nr. 8

Tööandja esitas nõude kaupluse juhataja X tekitatud kahju hüvitamiseks 483 eurot. Töötaja lõpetas töösuhte korralise ülesütlemise vormis. Kahjunõue koosneb 398,00 tööriiete soetamiseks tehtud kulutusest ja 96.60 eurot läbiviidud inventuuri tulemusena tuvastatud puudujäägi summast. Pooled sõlmisid süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe, mille kehtivisajaks määrati kuni töösuhte lõppemiseni. Tööandja maksis töötajale igakuist hüvitist 130 eurot varalise vastutuse eest.

Töövaidluskomisjon jättis nõude rahuldamata. (2014.a. otsus nr. 203)

Süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe ei kohaldu, sest täitmata on üks TLS § 75 kohustuslikest eeldustest, puudus kokkulepe rahalise vastutuse ülempiiris. Tööandja nõudel lähtus töövaidluskomisjoni töövaidluse lahendamisel töötaja vastutusest TLS § 72 alusel.

Asja materjalidest selgub, et töötaja tagastas tööriided, seega vabanes vastutusest hüvitada tööriiete soetamiseks tehtud kulutus.

Tööandja viis läbi kaupluse inventuuri pärast juhatajaga töösuhte ülesütlemist, mille tulemusena selgus kahe kleidi puudujääk, kokku summas 355.00 eurot. Töötaja sellest inventuurist osa ei võtnud, kuna poolte vaheline töösuhe ja varalise vastutuse leping olid lõppenud. Töötajal puudus võimalus ja ka kohustus varalise vastutuse kokkulepet täita pärast töösuhte lõppemist.

Varalise vastutuse kokkulepe sisaldas kohustust tagada vara säilimine, st töötaja vastutuse all olev vara ei tohi hävida, rikkeda, kaduda, selle väärtus väheneda. Töötaja tekitatud varalise kahju tuvastamiseks tuleb kindlaks teha vara väärtus enne kahju tekitamist ja võrrelda vara väärtust pärast õigusvastase käitumise tuvastamist, kas varaline kahju on tekkinud. Kas kaks kleiti kadusid kaupluse juhataja töötamise ajal või pärast tema töölt lahkumist? Kas kaupluse juhataja oli oma töökohustusi rikkudes põhjustanud kleitide kadumise? Töövaidlusorgan ei tuvastanud kaupluse juhataja X õigusvastast käitumist ehk puudus põhjuslik seos teo ja tagajärje vahel.

Nõue 96,60 eurot, mille töötaja peab tööandja arvates hüvitama, leidis tuvastamist pärast töötaja töölt lahkumist kaupluses läbiviidud inventuuri käigus ja ei ole põhjuslikus seoses töötaja käitumisega.

Juhtumi analüüsist tuleneb, et tööandja on kohustatud tuvastama ja tõendama töötaja tekitatud varalise kahju. Käsitletud juhtumist nähtub, et vara kaotsimineks võis aset leida ka pärast töötaja töölt lahkumist. Tööandja on kohustatud õigeaegselt kehtestatud korra kohaselt kontrollima vara säilimist. Töötaja on kohustatud hüvitama varalise kahju juhul, kui tekkinud kahju on põhjuslikus seoses töökohustuste rikkumisega.

Juhtumiuuringus on käsitletud veonduse tegevusvaldkonna kaks töövaidlust, juhtumid nr 6 ja 7, kus töösuhete osapooled sõlmisid süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe. Töövaidluskomisjon üksmeelselt järeldanud, et veoki näol on tegemist varaga, mille säilimise eest ei saa autojuht vastutada, sest sõiduk on kättesaadav kolmandatele isikutele ajal, mil töötaja täidab oma töökohustusi (veab kaupa mööda linna laiali, toimub kauba peale ja maha laadimine), sellest tulenevalt ei saa pooled sõlmida sõltumata süüst varalise vastutuse kokkulepet TLS § 75 lg 1 tähenduses. Seega ei saa objektiivsetel põhjustel sõlmida süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepet autojuhiga.

Uuringus käsitletud kolme töövaidluse analüüs kinnitab, et töövaidluskomisjonid on üksmeelselt leidnud, et süüst sõltumata vastutus kehtib üksnes juhul, kui on täidetud kõik TLS § 75 lõikes 2 ettenähtud eeldused. Seda seisukohta on rõhutanud Harju Maakohus oma otsuses nr. 2-10-57499, nõude õiguslikus aluses ei saa tugineda süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppele, kui pooled ei ole kokku leppinud vastutuse ülempiiris ega tööandja kohustuses maksata varalise vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist.



Uuringus käsitletud Juhtumite nr. 6, 7 ja 8 töövaidluse lahendamisel on töövaidluskomisjon leidnud, et tööandja on sõlminud töötajaga ebamõistliku kokkuleppe, pooled ei ole kokku leppinud vastutuse ülempiiris või tööandja makstav hüvitis ei ole mõistlik, arvestades rahalise vastutuse ülempiiri. TLS § 75 alusel sõlmitud kokkulepe peab olema hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest lähtuvalt mõlemale töösuhte osapoolle kasulik ja vastuvõetav. Töötaja saab lisaks palgale igakuist hüvitist ja tööandja usaldades oma vara töötaja kätte, peaks saama garantii, et vara allesolek on tagatud. Kutseala tavaid ja praktikad arvestades hinnatakse mõistlikku ja heausket lepingupartnerite käitumist, arvestades suhte olemust ja tehingu eesmärki.

Juhtumiuuringus käsitletud mitme töövaidluse asjaolude analüüsist nähtub, et töösuhte osapooled on sõlminud individuaalse materiaalse vastutuse lepingu, mille töövaidluskomisjon on jätnud tähelepanuta, kuna kokkulepe on kehtetu ning varalise vastutuse kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui on täidetud TLS § 75 lõikes 2 toodud kohustuslikud eeldused.

Materiaalse vastutuse lepingu kohaldamises on Tartu Maakohus 10. 04. 2015.aastal teinud kohtuotsuse nr. 2-14-54559, millest selgub, et poolte vahel oli sõlmitud täieliku materiaalse vastutuse leping, mis ei vasta seaduses sätestatud tingimustele ja ei ole rakendatav töötaja suhtes vastutuse kohaldamisel.

Materiaalse vastutuse regulatsioon pärineb ENSV Töökoodeksist, mis on kehtetu alates 01.07.2009.aastast. Sõlmitud kokkulepe sisaldas osapoolte kohustust teha kõik endast olenev, et materiaalsed väärtused, raha, asjad, töövahendid säiliks ning kahju tekkimisel oli töötaja kohustatud sõltuvalt süüvormist kahju hüvitama.

TööK paragrahvid 128, 128<sup>1</sup> nägid ette nii täieliku individuaalse materiaalse vastutuse lepingu sõlmimise kui ka kollektiivse materiaalse vastutuse lepingu sõlmimise võimaluse. Töökoodeks nägi ette ka mitmeid piiranguid, näiteks TööK § 125 lõige 2 ei lubatud panna töötajale varalist vastutust kahju eest, mis oli tekkinud normaalse tootmismajandusliku riskiga seoses. Tootmismajandusliku riski all mõisteti olukorda, kus tootmise vajalike ja kasulike tulemuste saavutamine polnud võimalik, ilma et tööandja vara ähvardaks potentsiaalne oht (ENSV Töökoodeks, 1978).

TööK § 125 lõike 1 alusel vastutas töötaja ainult otsese tegeliku kahju esinemisel. Otsese tegeliku kahju mõistet töökoodeks ei avanud. Mõistete kohta kirjutati mitmeid

kommentaare, nii Orgo (1997) arvates otsene kahju muutub tegelikuks kahjuks arvates momendist, mil tööandja vara vähenes (Orgo et al., 1997).

Tegemist on vananenud mõistetega ja liiga kitsa regulatsiooniga, sest töökoodeksi alusel oli võimalik nõuda ainult otsese varalise kahju hüvitamist, saamatajäänud tulu hüvitamisele ei kuulunud. (Seletuskiri TLS eelnõu juurde, 2008)

Uuringust nähtub, et töövaidluskomisjon ei tuginud sõlmitud individuaalse materiaalse vastutuse lepingule kui õigustühisele kokkuleppele.

### 3. ARUTELU JA JÄRELDUSED

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte kui õiguse mõistmise vahend ja töötaja õigusvastane käitumine mõjutab töösuhtes töötajale varalise vastutuse kohaldamist ning tööandja võimalused töötingimuste kindlaksmääramisel teavitada töötajat tekitatud kahju hüvitamise kohustusest.

Eesti majanduse struktuur on muutunud, suurettevõtete osakaal on väike, samas on tekkinud palju väikeettevõtteid, teenindussektori ettevõtete osakaal on suur. Ettevõtte edu sõltub suures osas töötajate pühendumisest ja kompetentsusest. Majanduse üldine areng, tehnoloogia areng on kaasa toonud uued nõudmised töösuhtes töötajale, seda nii teadmiste ja oskuste osas kui ka majandustegevuses kohaldatavate kaasaegsete põhimõtete ja väärtuste osas. Tööandja võimalused töötingimuste kindlaksmääramisel on kehtivast õigusest tulenevalt mitmekesised.

Kvalitatiivses juhtumiuuringus vaatles autor kaheksat töövaidluskomisjonides lahendatud töövaidlust. Vaadeldavad juhtumid käsitlesid töötaja töökohustuse rikkumisega kaasnevat varalise vastutuse kohaldumist, lisaks asjaolu, kus töövaidlusorgan või üks töösuhte osapool viitas heausksele ja mõistlikule tegutsemisele. Autori valiku määras ühe tingimusena töökohustuste rikkumisega kaasneva varalise kahju hüvitamise suurem rahaline nõue.

Autor esitab uurimuse tulemused ja teeb järgmised järeldused. Lähtuvalt juhtumianalüüsist on esmalt välja toodud esimese probleemküsümuse, kuidas hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte järgimine ning töötaja süüline käitumine töökohustuste täitmisel mõjutavad varalise kahju hüvitamise ulatust, tulemused. Arvestades kahju hüvitamise

nõude realiseerimisega seotud hinnatavaid asjaolusid, nagu kahju tekitamine, töötaja süü selles ning hüvitatava kahju ulatus, võib järeldused jagada järgnevateks alateemadeks:

1) Töötaja vastutuse alus ehk kahju hüvitamine:

- Töövaidluskomisjon lähtub töötaja varalise vastutuse vaiete lahendamisel nii võlaõiguse kui töölepingu seaduse regulatsioonist;
- Töötaja vastutab töökohustuste rikkumisega kaasnenud varalise kahju eest ainult juhul kui ta on oma kohustusi rikkunud süüliselt, kas hooletusest, raskest hooletusest või tahtlikult;
- Töövaidluskomisjon lähtub hüvitise määramisel tööandja esitatud nõudest vähendades, hüvitamisele kuuluva kahjunõude määra;
- Töövaidluskomisjon arvestab töövaidluse läbivaatamisel lahendatava töövaidluse kõiki nii objektiivseid kui subjektiivseid asjaolusid;
- Töövaidluskomisjon arvestab tõendina tööandja koostatud joobe tuvastamise korda, organisatsiooni tööd korraldavat sisedokumenti, mida on töötajatele tutvustatud allkirja vastu;
- Töövaidluskomisjon arvestab tõendina akti, tööandja koostatud organisatsioonisisest dokumenti, millega tööandja annab töötajale vara kasutamiseks;
- Töövaidluskomisjon arvestab tõendina akti, nõuetekohaselt koostatud dokumenti, millega tööandja fikseerib inventuuri tulemused ja vara väärtuse vähenemise;
- Töövaidluskomisjon arvestab tõendina tööandja koostatud akti, millega fikseeritakse töötajal joobeseisund;
- Töövaidluskomisjon käsitleb poolte kokkuleppena seaduspäraselt vormistatud maksegraafikut võlatunnistusena, millega töötaja tunnistab oma süüd ja kohustub hüvitama tekitatud kahju.

2) Kahju hüvitamise ulatus ja selle seos süü astmega

- Tööandja on kohustatud esitama dokumentaalsed tõendid tõendamaks töötaja süülist käitumist;
- Töövaidluskomisjon käsitleb joobeseisundis töökohustuste täitmist tahtliku töökohustuste rikkumisena;
- Tööandjad nõuavad reeglina otsese tegeliku kahju hüvitamist;
- Tööandjad reeglina ei nõua saamatajäänud tulu hüvitamist;

- Töösuhete osapoolte lahkarmumuse puhul määrab tekitatud kahju hüvitise suuruse töövaidlusorgan;
- Tööandja on kohustatud tõendama, et saamatajäänud tulu on tingitud töötaja töökohustuste rikkumisest;
- Kui tööandja ei tõenda, et töötaja oleks töölepingut tahtlikult rikkunud, käsitleb töövaidluskomisjon töötaja tegevust hooletuse tõttu töölepingu rikkumisena;
- Hooletusest tingitud töökohustuste rikkumine piirab töötaja varalise vastutuse ulatust;
- Töövaidluskomisjon käsitleb töötaja süüd hooletusena kui tööandja ei tõenda, et tegu on raskest hooletusest tingitud töökohustuste rikkumisega;
- Kui tööandja vähendab hea usu põhimõttest tulenevalt hooletusest tingitud kahju hüvitamise ulatust, lähtub töövaidluskomisjon otsuse tegemisel tööandja nõudest;
- Töövaidluskomisjon vähendab mõistlikkuse põhimõttest tulenevalt hooletusest tingitud töökohustuste rikkumisega kaasnenud kahju hüvitamise ulatust;
- Kui töötaja tunnistab oma süüd hooletuse tõttu, vähendab töövaidluskomisjon tööandja esitatud kahjunõuet, hinnates töötaja süülise käitumise tulemusena tekitatud kahju ulatust;
- Hea usu ja mõistlikkuse põhimõte ei muuda kokkuleppel õiguspäraselt vormistatud maksenõuet kehtetuks;
- Töövaidluskomisjon kohaldab hea usu ja mõistlikkuse põhimõtet kas töölepingu osapoolte nõudel või iseseisvalt;
- Tahtliku töökohustuse rikkumisega kaasnenud kahju hüvitamisel vähendab töövaidluskomisjon hüvitamisele kuuluva kahjunõude määra üksnes juhul, kui tööandja hea usu põhimõttest tulenevalt vähendab sissenõutavat kahjunõuet;
- Kui tööandjal puuduvad tõendid, mis kinnitaksid töötaja tahtlikku töökohustuse rikkumist, ei kuulu mõistlikkuse põhimõttest tulenevalt hüvitamisele kogu töötaja tekitatud kahju.

Lõputöö teiseks uurimusküsimuseks oli, millised on tööandja võimalused töösuhetes heauskselt ja mõistlikult teavitada töötajat varalise vastutuse kohaldumisest. Tööandja üheks olulisemaks võimaluseks töötajat teavitada, on seda teha lepingulise suhte kaudu. Lisaks tööandja õigusele töölepingu tingimustes täpsustada töötajalt nõutava hoolsuse määra ja töötaja kohustusi, koostades regulatsioone ja sisedokumente, (mille suhtes tehtud järeldused on kajastatud eelpool punktis 1)), on üheks võimaluseks ka süüst sõltumata

varalise vastutuse lepingu sõlmimine. Juhtumiuuringust tehtud järeldused, mis seonduvad töötaja süüst sõltumata varalise vastutusega, on järgmised:

- Süüst sõltumata varalise vastutus ei kohaldu autojuhtidele kuna TLS §75 toodud kohustuslikud eeldused ei ole objektiivsetel põhjustel täidetavad;
- Töötaja vastutab ainult selle vara eest, mille üle tal on kontroll;
- Kui töötajale usaldatud varale on ligipääs kolmandatel isikutel, siis süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe, mis lihtsustab tööandja tõendamiskoormist, kuna puudub kohustus süüd tõendada, ei kohaldu;
- Töövaidluskomisjon jätab kohaldamata süüst sõltumata varalise vastutuse lepingu, kui töötajale ei ole makstud mõistlikku hüvitist, mis arvestaks vastutuse rahalist ülempiiri;
- Töövaidluskomisjon hindab makstud mõistliku hüvitise vastavust rahalise vastutuse ülempiiriga, kohaldades mõistlikkuse ja heausksuse põhimõtet;
- Töövaidluskomisjon jätab tähelepanuta töösuhte osapoolte vahel ENSV Töökoodeksi alusel sõlmitud täieliku individuaalse materiaalse vastutuse lepingu;
- Uurimuses käsitletud juhtumianalüüs näitas, et töövaidluskomisjon ei saanud tugineda süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepele, mille osapooled sõlmisid, sest ükski kokkulepe ei sisaldanud kõiki kohustuslikke tingimusi;
- Töövaidluskomisjon ei saanud tugineda süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepele, kui mõni kohustuslikest tingimustest on hea usu ja mõistlikkuse põhimõtet rikkuv. Seetõttu uuring ei võimalda teha järeldusi tööandja lihtsustatud tõendamiskoormise praktikast.
- Töövaidluskomisjon lähtub süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe tühisuse puhul tööandja nõudel TLS § 72 töötaja süülise vastutuse põhimõtte regulatsioonist ja lahendab töövaidluse üldisest deliktivastutusest tulenevalt;
- Kui töövaidluskomisjon tuvastab, et süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe on tühine ja tööandja ei esita nõuet kohaldada töötaja suhtes süülise vastutuse üldist põhimõtet, jätab töövaidluskomisjon tööandja esitatud nõude varalise kahju hüvitamiseks rahuldamata.

Tulemused näitavad, et autor täitis töö eesmärgi ja leidis vastused püstitatud uurimusküsimustele. Heausksuse ja mõistlikkuse printsiip kohaldub kahju hüvitamise juhtumite lahendamisel, töövaidluskomisjon otsuse tegemisel arvestab vastutuse iseloomu,

isikutevahelisi suhteid ja nende majanduslikku olukorda, võttes sealhulgas arvesse tööandja tegevusi.

Töövaidluskomisjoni lahendite uuringust nähtub, et tööandja ei oska piisavalt kasutada seadusega reguleeritud võimalusi, mis tagaks kahjuliku tagajärje vältimise. Tööseaduse regulatsioon on paindlik, seadus lubab tööandjal koostada ühepoolselt dokumente, kehtestada kordasid ja regulatsioone. Juhtumianalüüsis toodud näidete põhjal võib järeldada, et süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine, TLS § 75 kohaldamine on keeruline ja nõuab töösuhte osapoolt oluliselt rohkem teadmisi.

Analüüs tõi välja olulise tulemuse. Autojuhiga ja sarnaseid töid tegevate isikutega ei ole mõistlik sõlmida süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepet, kuna TLS § 75 lõike 2 punkti 3 kohaselt tingimus, et ligipääs töötajale usaldatud varale peab olema ainult töötajal või kindlaks määratud isikute ringile, ei ole täidetav objektiivsetel põhjustel. Uuring näitas, et autojuhil ei ole vara üle kontrolli. Seega ei ole tööandjal põhjust maksta töötajale lisaks töötasule mõistlikku hüvitist, kandes sellega kaasnevaid lisakulutusi, sest töötaja ei pea kokkuleppe kohaselt kahju hüvitama, küll saab tööandja nõuda kahju hüvitamist deliktivastutusest tulenevalt.

Tuginedes teoreetilises osas käsitletule ja juhtumiuuringu järeldustele esitab käesoleva töö autor ettepanekud tööandjale võimaluste kohta teavitada töösuhtes töötajat varalise vastutuse kohaldumisest:

Ettepanekud, mis on seotud üldise kahju hüvitamise nõudega ja töötaja teavitamisega:

- Töökorralduse reeglite koostamisel võiks tööandja käsitleda heausksuse ja mõistlikkuse põhimõtet. Töökorralduse reeglitega saab kehtestada seisukoha, et joobeseisundis töökohustuste rikkumine on käsitletav tahtlusena, kuna sellega töötaja rikub TTOS § 14 lõikes 2 kehtestatud otsesest keeldu: Töötajal on keelatud töötada alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all. Seega, kahju, mille töötaja joobeseisundis töökohustusi täites tekitab, on töötaja kohustatud hüvitama täies ulatuses, sealhulgas on tööandjal võimalus nõuda saamata jäänud tulu hüvitamist. Samuti võib töökorralduse reeglites sõnastada ja täpsustada hooletuse ja raske hooletuse ja tahtluse mõisted, tulenevalt tegevusvaldkonnast. Töökorralduse reeglites võib viidata ettevõttes/organisatsioonis kehtivale joobeseisundi tuvastamise korrale. Töökorralduse

reegleid on mõistlik töötajale tutvustada allkirja vastu, lisaks peab dokument olema töötajale kättesaadav, sellega täidab tööandja nii teavituskohustust kui lojaalsuskohustust;

- Sõltuvalt ettevõtte majandustegevusest ja töös esinevatest riskidest võiks tööandja koostada ja kehtestada joobeseisundi tuvastamise korra. Nimetatud kord võimaldab reguleerib tööandja käitumist ja dokumentide vormistamist töötajal joobeseisundi tuvastamisel. Dokumendi koostamisel tuleks tööandjal lähtuda seadusest ja õiguspraktikast ning silmas pidada, et joobeseisundi tuvastamisega ei kaasneks töötaja põhiõiguste rikkumine;
- Töötaja töölepingus või ametijuhendis oleks mõistlik kajastada töölepingu seaduse § 15 toodud töötaja kohustused. Oluline on see, et seaduses kehtestatud üldine kohustus tuleks sõltuvalt tehtava töö iseloomust lahti kirjutada ja täpsustada, arvestades töötaja tööga seotud tavalisi riske. Töösuhte osapooled peavad saavutama kokkuleppe kõikides töölepingu tingimustes. Kõik loetletud kohustused on tööandja kasu silmaspidavad ja suunatud kahjuliku tagajärje saabumise vältimisele, mille tagab üldine lojaalsuskohustuse järgimine. Töötajalt eeldatakse isiklikku algatust, eesmägi, töökohustuste täitmise nimel.

Kohustuste täitmata jätmisega kaasneva kahjuliku tagajärje saabumist seostatakse töötaja teadmiste, oskuste ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.

Autor toob näite töölepingu kirjalikus dokumendis või ametijuhendis kajastatavate võimalike kohustuste kohta:

1. Töötaja peab olema töökohustusi täites lojaalne oma tööandjale ning täitma töökohustusi töösuhtest tuleneva vajaliku hoolsusega. Kohustus sisaldab heauskse ja mõistliku käitumise üldist nõuet;
2. Töötaja on kohustatud tegema koostööd teiste töötajatega ühise eesmärgi saavutamiseks tööandja kasu silmas pidades, võiks lisada kirjelduse, milles koostöö tegemine seisneb;
3. Töötaja on kohustatud teavitama tööandjat kõigist töösuhetega seonduvatest asjaoludest, mille vastu on tööandjal õigustatud huvi. Nõue on suunatud kahjuliku tagajärje vältimisele, ka tekkida võiva varalise kahju ärahoidmisele, selleks võib kehtestada loetelu, mis ei ole ammendav;
4. Töötaja on kohustatud hoiduma tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad partnerite, klientide usaldamatuse tööandja vastu, see

kohustus on suunatud nii varalise kui mittevaralise kahju tekkimise ärahoidmisele;

Tööandja võib kehtestada loetelu tegudest, millest töötaja peaks eelkõige hoiduma, kindlasti tuleks ära märkida, et loetelu ei ole ammendav;

5. Leppida kokku töötingimusena, et töötaja hüvitab kahju, kui ta rikub töökohustusi kas hooletuse, raskest hooletuse või tahtlusest tulenevalt, kui jätab samaaegselt järgimata töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsuse määra. Nõue on informatiivse iseloomuga, suunatud kahjuliku tagajärje vähendamisele või vältimisele, tagades tööandja poolse lojaalsuskohustuse täitmise.

Kõik eelloetletud kohustused on tööandja kasu silmas pidavad ja suunatud kahjuliku tagajärje saabumise vältimisele, mille tagab üldine lojaalsuskohustuse järgimine. Tööandja kohustuseks on tagada piisav järelevalve vara üle ning koolitada töötajaid. Sõlmitud kokkulepped eeldavad tööandjalt seaduse põhjalikumad tundmist ja võimaldavad õppida kasutama kehtivat varalise vastuse regulatsiooni, mille tulemusena peaks poolte vahel sõlmitud ja käibes kasutusel olevate, kehtetute individuaalse materiaalse vastutuse lepingute arv oluliselt vähenema.

- Tööandja on kohustatud läbi viima töötajale tööle asumisel sissejuhatava juhendamise Töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe korra (RTL, 2000) kohaselt. Nimetatud korra § 4 lõike 2 punkt 1 kohaselt peab juhendamine sisaldama muuhulgas ettevõtte töökorralduse reeglite tutvustamist; punkti 5 nõudest tulenevalt peab tööandja tutvustama töötaja kohustusi ja õigusi vastavalt õigusaktides sätestatule. Seega objektiivselt õigusest tulenevalt on tööandja kohustatud tutvustama töötajale õigusaktides sätestatud õigusi ja kohustusi. Autor on arvamusel, et sellest tulenevalt on tööandja kohustatud informeerima töötajat varalise kahju tekitamisega kaasnevast kohustusest hüvitada kahju ja juhendamise käigus tutvustama töötajale hea usu ja mõistlikkuse printsiipi sõltuvalt tegevusvaldkonnast, töö tegemise laadist, töö tegemise kohast, tööajakorraldusest. Lisaks tuleks arvestada töötaja täidetavaid töökohustusi, ametipositsiooni ja vastutust. Kokkulepitud printsiipide järgimata jätmine on samaaegselt lojaalsuskohustuse rikkumine;
- Töötaja ümberpaigutamisel teisele tööle või tema tööülesannete olulisel muutumisel korraldab tööandja töötajale täiendjuhendamise Töötervishoiu- ja



tööohutuselase väljaõppe ja täiendõppe korra (RTL, 2000) § 7 lõike 1 punkti 4 alusel. Tööandjal on võimalus määrata täiendjuhendamise sisu iseseisvalt, lähtudes ettevõtte vajadusest ja täidetavale tööle esitatavatest nõuetest (§ 7 lõige 2);

- Kehtestada sisekontrollisüsteem sõltuvalt tegevusvaldkonnast. Näiteks kaubandus-teenindus ettevõtetes oleks sisekontrolli üheks osaks regulaarsete inventuuride läbiviimine töötajate ja tööandja osavõtul. Erakorraline inventuur tuleks läbi viia juhul, kui kollektiivi liige vahetub. Inventuuri tulemused tuleb vormistada kirjalikult, mille allkirjastavad kõik inventuurist osavõtvad isikud;
- Sisekoolitusel tuleks käsitleda töösuhtes kohaldatavat hea usu, mõistlikkuse põhimõtet, sõltuvalt tööandja tegevuse valdkonnast, töösuhte osapoolte vastastikust lojaalsuse printsiipi ja töötaja töökohustuste rikkumisega kaasnevat kahju hüvitamise temaatikat.

Ettepanekud süüst sõltumata varalise vastutuse lepinguga seonduvalt:

- Töösuhte osapoolte vahel sõlmitud süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe peaks olema kasulik nii tööandjale kui töötajale. Heausksele, lojaalsele töötajale on tööandja makstav hüvitis palga lisa, boonus. Tööandjale annab sõlmitud kokkulepe garantii, et töötaja täites tööülesandeid vajaliku hooldusega, teeb kõik endast oleneva, et vältida varalise kahju tekkimist. Enne lepingu sõlmimist tuleks tööandjal igakülgsest kaaluda, millisel ametikohal töötaja töötab ja kas on mõistlik sõlmida süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe. Tööandja võiks arvestada oma tegevuse valdkonda, töös esinevaid tavalisi riske, töötaja tööülesandeid, töö tegemise viisi, töö tegemise kohta (näiteks teenindaja kassas või kaugtööd tegev isik) ja sellest tulenevalt määratleda töötajate ring, kellele pakkuda kokkuleppe sõlmimise võimalust;
- Autor teeb ettepaneku vormistada süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe töölepingus. Nii tööandjal kui töötajal tekib tervikpilt töötingimustest, töökohustustest ja vastutusest, mis loob parema võimaluse täpsustada ja loetleda või kirjeldada vara, mille eest töötaja vastutab, määratledes vara ruumiline konkreetne asukoht ja varalise vastutuse ajaline piir. Töölepingus kokkuleppe vormistamisel, tuleb silmas pidada, et süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe tähtaeg ja töölepingu tähtaeg on sel juhul omavahel seotud või vajadusel saavutada eraldi kokkuleppe varalise vastutuse tähtajas;

- Varalise vastutuse rahalise ülempiiri kindlaksmääramisel on mõistlik arvestada töötajale makstavat töötasu, täidetavaid tööülesandeid, vastutuse astet, vara väärtust, mille eest töötaja vastutab ning seostada see töötajale makstava hüvitisemääraga;
- Tööandja makstava hüvitise kindlaksmääramisel peaks arvestama, et töötaja jaoks oleks varalise vastutuse kokkuleppega võetud kahju hüvitamise kohustus õigustatud, andes töötajale võimaluse saada lisasissetulekut ja omakorda tööandjale teadmise, et töötajale usaldatud vara väärtus ei vähene.

## KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös uuriti hea usu, mõistlikkuse põhimõtet ja kohustuste rikkumist töösuhtes töötajale varalise vastutuse kohaldamist 2013- 2014. aastal töövaidluskomisjonis lahendatud juhtumite näitel.

Magistritöös püstitatud eesmärgi saavutamiseks viidi läbi kvalitatiivne uuring töövaidluskomisjoni lahendite põhjal. Uuringu põhiülesanne oli leida vastus küsimusele, kuidas hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte kui õiguse mõistmise vahend ja töötaja õigusvastane käitumine mõjutab töösuhtes töötajale varalise vastutuse kohaldamist ning millised on tööandja võimalused töötingimuste kindlaksmääramisel teavitada töötajat tekitatud kahju hüvitamise kohustusest.

Uurimusest selgus, et töötaja oli kohustatud hüvitama varalise kahju ainult juhul, kui ta on rikkunud lepingulist kohustust, mille tulemusena oli tööandjal tekkinud otsene kahju. Töövaidluskomisjon kohaldas hea usu ja mõistlikkuse põhimõtet kas iseseisvalt või töösuhte osapoolte nõudel. Tööandjal oli õigus nõuda tekitatud kahju hüvitamist ja lisaks nõuda saamatajäänud tulu hüvitamist. Tööandja oli kohustatud esitama dokumentaalsed tõendid tekkinud kahju suuruse kohta.

Töövaidluskomisjon kohaldas tööandja nõudel hea usu põhimõtet, vähendades kahjuhüvise nõuet, sõltumata sellest, kas töötaja rikkus töökohustusi hooletusest või tahtlusest tingituna.

Uurimus näitas, et kui tööandja ei suutnud tõendada töötaja tahtlust, käsitles töövaidluskomisjon kohustuste rikkumist hooletusest tingituna ning piiras väljamõistetava hüvitise suurust.

Töövaidluskomisjon käsitles töökohustuste rikkumist joobeseisundis tahtlusena ning seega oli töötaja kohustatud hüvitama tööandjale kahju täies ulatuses.

Uuringus käsitletud juhtumi analüüs näitas, et töösuhte osapoolte vahel nõuetekohaselt vormistatud maksegraafikut käsitles töövaidluskomisjon võlanõudena, mille allakirjutamisega kaasnes töötaja kohustus tekitatud kahju hüvitada kokkulepitud perioodi jooksul. Hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte ei muutnud kokkuleppel õiguspäraselt vormistatud maksenõuet kehtetuks.

Uuringus käsitletud lahkavuste lahendamisel töövaidluskomisjon ei saanud tugineda süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppele, kui mõni kohustuslikest tingimustest oli hea usu ja mõistlikkuse põhimõtet rikkuv. Seetõttu uuring ei võimaldanud teha järeldusi tööandja lihtsustatud tõendamiskoormise praktikast. Analüüsist selgus, et süüst sõltumata varaline vastutus ei kohaldu autojuhtidele kuna TLS §75 toodud kohustuslikud eeldused ei ole objektiivsetel põhjustel täidetavad, sest töötaja vastutab ainult selle vara eest, mille üle tal on kontroll.

Töövaidluskomisjon lähtus süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe tühisuse puhul, tööandja nõudel TLS § 72 töötaja süülise vastutuse põhimõtte regulatsioonist ja lahendas töövaidluse üldisest deliktivastutusest tulenevalt, kuid juhul, kui tööandja ei esitanud nõuet kohaldada töötaja suhtes süülise vastutuse üldist põhimõtet, jättis töövaidluskomisjon tööandja esitatud nõude varalise kahju hüvitamiseks rahuldamata.

Lisaks kinnitas juhtumiuuring, et töövaidluskomisjon jättis tähelepanuta töösuhte osapoolte vahel sõlmitud täieliku individuaalse materiaalse vastutuse lepingu, mida reguleeris ENSV Töökoodeks.

Töö autor täitis töö eesmärgi ja leidis vastused püstitatud uurimusküsimustele. Heausksuse ja mõistlikkuse printsiip kohaldus kahju hüvitamise juhtumite lahendamisel. Töövaidluskomisjon arvestas otsuse tegemisel vastutuse iseloomu, isikutevahelisi suhteid ja nende majanduslikku olukorda, võttes sealhulgas arvesse kindlustuse olemasolu.

Töövaidluskomisjoni lahendite uuringust nähtub, et tööandja ei oska piisavalt kasutada seadusega reguleeritud võimalusi, mis tagaks kahjuliku tagajärje vältimise. Tööseaduse regulatsioon on paindlik, seadus lubab tööandjal koostada ühepoolselt dokumente, kehtestada kordasid ja regulatsioone. Juhtumianalüüsis toodud näidetest järeldub, et süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine, TLS § 75 kohaldamine on keeruline ja nõuab töösuhte osapooltelt oluliselt rohkem teadmisi.

Tuginedes teoreetilises osas käsitletule ja juhtumiuuringu järeldustele esitab käesoleva töö autor ettepanekud tööandjale võimaluste kohta teavitada töösuhtes töötajat varalise vastutuse kohaldumisest:

- Tööandja võiks töökorralduse reeglites käsitleda heausksuse ja mõistlikkuse põhimõtet. Töökorralduse reeglites võib sõnastada ja täpsustada hooletuse ja raske hooletuse ja tahtluse mõisted, tulenevalt tegevusvaldkonnast. Töökorralduse

reeglites võib viidata ettevõttes/ organisatsioonis kehtivale joobeseisundi tuvastamise korrale;

- Sõltuvalt ettevõtte majandustegevusest võiks tööandja koostada ja kehtestada joobeseisundi tuvastamise korra. Nimetatud kord võimaldab reguleerida tööandja käitumist ja dokumentide vormistamist töötajal joobeseisundi tuvastamisel;
- Töötaja töölepingus või ametijuhendis oleks mõistlik kajastada töölepingu seaduse § 15 toodud töötaja kohustused. Kohustuse võiks sõltuvalt tehtava töö iseloomust lahti kirjutada ja täpsustada, arvestades töötaja tööga seotud tavalisi riske;
- Tööandja on kohustatud läbi viima töötajale tööle asumisel sissejuhatava juhendamise, mis muuhulgas peab sisaldama ettevõtte töökorralduse reeglite tutvustamist, lisaks peab tööandja tutvustama töötaja kohustusi ja õigusi vastavalt õigusaktides sätestatule;
- Töötaja ümberpaigutamisel teisele tööle või tema tööülesannete olulisel muutumisel korraldab tööandja töötajale täiendjuhendamise;
- Sõltuvalt tegevusvaldkonnast kehtestada sisekontrollisüsteemi osana regulaarne inventuuride läbiviimine;
- Sisekoolitusel tuleks käsitleda töösuhtes kohaldatavat hea usu, mõistlikkuse, lojaalsuse printsiipi ja töötaja töökohustuste rikkumisega kaasnevat kahju hüvitamise temaatikat;
- Töösuhte osapoolte vahel sõlmitud süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe peaks olema kasulik nii tööandjale kui töötajale;
- Süüst sõltumata varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimiseks tuleks igakülgsest kaaluda, kellega töötajatest on mõistlik sõlmida süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe;
- Süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe võiks vormistada töölepingus ja tööandja makstav hüvitise suurus peaks olema piisav, andes töötajale võimaluse saada lisasissetulekut ja tööandjale teadmise, et töötajale usaldatud vara väärtus ei vähene.

## RESÜMEE

This Master's Thesis examined the violation of good faith, principles of reasonableness and obligations in an employment relationship and the appliance of proprietary liability for employees by the example of the Labour Dispute Committee's verdicts from 2013 to 2014.

In order to fulfil the objective of the Master's Thesis, the author analysed the international and Estonian law, scientific literature, court practices concerning this matter and used an analytical method to research the problems of the operation of employment relationships. The empirical part of the thesis includes a qualitative study of Labour Dispute Committee's verdicts with the aim of finding an answer to the question of how the principles of good faith and reasonableness as a tool of administering justice and the employee acting wrongfully affect the appliance of proprietary liability in an employment relationship. It was also important to find out, which possibilities does the employer have, to fix and inform the employee of the responsibility to reimburse the caused damage and what are the actions that the employer takes while managing the workflow and controlling the fulfilment of it, with the aim to act reasonably and in good faith in regards to the employee.

The study found that the employee was obligated to compensate the proprietary damage in case he or she has wrongfully violated a contractual obligation in a way that the employer has suffered pecuniary damages, which are documentally proven.

The Labour Dispute Committee applied the principles of reasonableness and good faith independently or by the request of one of the parties of the employment agreement. The Labour Dispute Committee addressed the violation of work duties due to intoxication as intent to do so. If the employer did not prove the intentional violation of work duties, then the Labour Dispute Committee treated the violation of work duty as if it was caused by negligence and thus limited the size of the awarded compensation.

The analysis of the case discussed in the study showed that the Labour Dispute Committee treated the payment schedule formalised between the parties of the employment agreement as a debt claim.

In solving the disagreements discussed in the study, the Labour Dispute Committee could not rely upon the proprietary responsibility agreement irrespectively of the guilt, if some of the conditions violated the principles of good faith and reasonableness. Due to this, the

study was unable to make conclusions about the practice of employer's simplified burden of proof.

The analysis found that proprietary responsibility, while not taking into account the guilt, does not apply to drivers, as the mandatory prerequisites presented in the Employment Contracts Act (hereinafter TLS) §75 are not fulfillable for objective reasons, as the employee is only responsible for the property that he or she has control over.

In the case of a proprietary responsibility agreement being trivial irrespectively of the guilt, The Labour Dispute Committee proceeded according to the TLS' § 72's regulation of the principle of the fault-based liability of the employee and settled the labour dispute according to the general tort responsibility, but if the employer did not submit a claim to apply the general principle of fault-based liability against the employer, the Labour Dispute Committee decided to dismiss the employer's claim to reimburse the pecuniary damage caused by the employee.

Furthermore, the case study showed that the Labour Dispute Committee did not take into account the individual material responsibility agreement between the parties of the employment relationship.

The author of the thesis fulfilled the objective of the thesis and found answers to the posed research questions. The principle of good faith and reasonableness was both applied in the case of reimbursing damages caused wilfully and out of negligence. The Labour Dispute Committee took into account the nature of the responsibility, relations between the parties and their economic situation in making the verdict, while also taking into account the employer's actions to avoid or minimise the damage.

Based on the theoretical conceptions and the conclusions from the case study, the author if this thesis presents some suggestions on how the employer should notify the employee of the appliance of proprietary liability in an employment relation:

- The employer should make note of the principles of good faith and reasonableness in the rules of work organisation, according to the field that the employer operates in. These rules can establish a stance that for example, the violation of work duties while intoxicated, is reason enough to handle this case as a case of intentional violation of obligations. Workplace rules may also include the formulation and

clarification of the notions of negligence, serious negligence and intent, according to the field that the company operates in;

- Based on the company's economic activities, the employer should enforce a procedure of detecting intoxication. The mentioned procedure regulates the actions of the employer and the drafting of documents in the case an employee is intoxicated;
- It is reasonable to mention the obligations of the employee according to the Employment Contracts Act § 15 in the employees employment contract or professional guide. The obligation should be written down as clearly as possible, while taking into account the nature of the job and also addressing the usual risks associated with the job;
- The employer is obligated to mentor the employee in the introductory phases of starting on the job, this has to include the presentation of the rules of work organisation and the employees obligations and rights, according to the law;
- While relocating the employee to another job or changing the employees work tasks in a significant way, the employer is obligated to give the employee a supplementary introduction to the job by determining the content of it;
- Depending on the field of operation, part of the internal control system may be to regularly take stock with the participation of both the employees and the employer;
- Internal training should include the principles of good faith, reasonableness and loyalty stated in the law from the perspectives of both the employee and the employer, and in addition to that, also the topic of reimbursing the damages caused by the employee violating their work obligations;
- Regardless of who is the guilty party of the parties in the employment relationship, the pecuniary liability agreement should be beneficial for both the employer and the employee;
- The compensation paid by the employer should be sufficient, giving the employee the possibility of an added income and the employer the knowledge that the value of assets entrusted to the employee does not decrease.



## VIIDATUD KIRJANDUS

Alexy, R. (2001). Põhiõigused Eesti Põhiseaduses. *Juridica*, eriväljaanne 5- 96.

Barak, A. (1996). *Constitutional Human Rights and Private Law*.

[http://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4699&context=fss\\_papers](http://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4699&context=fss_papers)

Balodis, K. (2013). *The Latvian Law of Obligations: The Current Situation and Perspectives*. *Juridica International XX*. Law Review University of Tartu. Arvutivõrgus:

<http://www.juridicainternational.eu/index>.

Bignami, R., Casale G., Hasani, M. (2013). *Labour inspection and employment relationship*. International Labour Organization, Geneva. Arvutivõrgus:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/-lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_217603.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/-lab_admin/documents/publication/wcms_217603.pdf)

Brodie, D. (2010). *Enterprise Liability and the Common Law*, Cambridge University Press, 165-179. Arvutivõrgus:

<http://ebooks.cambridge.org/ebook.jsf?bid=CBO9780511778711>

Bundesarbeitsgericht (17.09.1998). 8AZR 175/97. Arvutivõrgus: <http://www.urteile-im-internet.de/archives/BAG-8-AZR-175-97.html>

Bundesarbeitsgericht (21.05.2015). 8AZR 116/14. Arvutivõrgus:

[http://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Arbeitsvertrag\\_Allgemeine-Geschaeftsbedingungen](http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Arbeitsvertrag_Allgemeine-Geschaeftsbedingungen)

Bürgerliches Gesetzbuch. [http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_bgb/englisch\\_bgb.html](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html)

Darba likums/Labor law (01.06.2002). Arvutivõrgus:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/lat.htm>

Däubler, W. (1998). Töötaja vastutus Saksa tööõiguse järgi. *Juridica III*, 144- 46.

Däubler, W. (2012). *Современные тенденции развития трудового права Германии и Евро- кризис*. Ettekanne. Arvutivõrgus: <http://trudprava.ru/about/events/926>

Däubler, W. (1995). Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах. Ettekanne. Arvutivõrgus: <http://www.xserver.ru/user/trtpr/>

Eesti Vabariigi Põhiseadus kommenteeritud väljaanne. (2012). Arvutivõrgus: <http://www.pohiseadus.ee/ptk-2/pg-29/>

Employment Contracts Act (January 2007). 55/2001, amendments up to 398/2013 included. Ministry of Employment and the Economy, Finland, chapter 12, 1. Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2010). Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö. Tammi, Helsinki, 151-201.

Henberg, A. (2004). Tööõigus ja põhiseadus. Juridica nr 5, 302-308.

Joecks, W. (2011). Varalise kahju mõiste. Juridica nr 4, 258.

Jõgi, P. (1997). Õigus ja eetika, Tallinn, Juura Õigusteabe AS, 69.

Korrektset töösuhted (2013). Personalitöötaja käsiraamat. Ten- Team OÜ, Tallinn, 30, 248.

Kull, I. (1999). Lepinguõigus I, Juura Õigusteabe AS, 56.

Kull, I. (2000). Legal Integration and Reforms- Innovation and Traditions. Juridica International V. Law Review University of Tartu. Arvutivõrgus: <http://www.juridicainternational.eu/index>.

Kull, I. (2002). Hea usu põhimõtte kaasaegses lepinguõiguses, Tartu Ülikooli kirjastus, 9,13.

Kull, I. (2002). Principle of Good Faith and Constitutional Values in Contract Law. Juridica International VII. Arvutivõrgus: <http://www.juridicainternational.eu/index.php>

Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V. (2004). Võlaõigus I Üldosa.

Kull, I. (2012). Sõna jõud ehk see hirmus hea usu põhimõtte. Artikkel.

Kull, I. (2013). The Role of Comparative Law in the Making of European Private Law. Juridica International XX. Law Review University of Tartu. Arvutivõrgus: <http://www.juridicainternational.eu/index>.

- Kõve, V. (2005). Tsiviilvaidluste kohtuväline lahendamine Eestis. *Juridica* nr.3, 164.
- Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M., (2013). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 128.
- Lahe, J. (2002). Kahju tekitaja süü presumpatsioon. *Juridica* nr.1.
- Lahe, J. (2003). Subjektiivse elemendi koht lepinguõigusliku vastutuse eelduste hulgas. *Juridica* nr. 4.
- Lahe, J. (2005). Süü deliktiõiguses. Doktoritöö, Tartu Ülikooli õigusteaduskond.
- Lahe, J. (2007). „Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne“. Märkusi võlaõigusseaduse 7. Peatüki kommentaaride kohta. *Juridica* nr. 5.
- Lahe, J. (2007). Fault in the Tree-stage Structure of the General Elements of Tort. *Juridica International* XII. Law Review University of Tartu. Arvutivõrgus: <http://www.juridicainternational.eu/index.php?id=125>
- Lahe, J. (2009). The Importance of Distinguishing between Forms of Fault in the Law of Delict. *Juridica International* XVI. Law Review University of Tartu. Arvutivõrgus: <http://www.juridicainternational.eu/index>.
- Landesarbeitsgericht (15.09.2011). 7 Sa 1908-1910. Arvutivõrgus: [http://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Arbeitsvertrag\\_Allgemeine-Geschaeftsbedingungen\\_AGB.html](http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Arbeitsvertrag_Allgemeine-Geschaeftsbedingungen_AGB.html)
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (04.06.2002). IX/926. Arvutivõrgus: [http://www.vbfondas.lt/upload/LR\\_darbo\\_kodeksas.htm](http://www.vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm)
- Lilleholt, K. (2013). Application of General Principles in Private Law in the Nordic Countries. *Juridica International* XX. Law Review University of Tartu. Arvutivõrgus: <http://www.juridicainternational.eu/index>.
- Litvinoff, S. (1997). Good Faith. *Tul.L.Rev.*, 71, 1654. Arvutivõrgus: [http://ilr.law.uiowa.edu/files/ilr.law.uiowa.edu/files/ILR\\_98-2\\_Perry.pdf](http://ilr.law.uiowa.edu/files/ilr.law.uiowa.edu/files/ILR_98-2_Perry.pdf)
- Maruste, R. (1997). Põhiseadus ja selle järelevalve. Tallinn, Juura Õigusteabe AS, 148-149.

Mikelenas, V. (2008). The Influence of Instruments of Harmonisation of Private Law upon the Reform of Civil Law in Lithuania. *Juridica International XIV*. Law Review University of Tartu. Arvutivõrgus: <http://www.juridicainternational.eu/index>

Muda, M. (1996). Improving Estonian Labour Legislation on Integration with Europe. *Juridica International I*. Law Review University of Tartu. Arvutivõrgus: <http://www.juridicainternational.eu/index>.

Muda, M. (1997). Application of International Labour Standards in the Regulation of Employment Relationships in Estonia. *Juridica International II*. Law Review University of Tartu. Arvutivõrgus: <http://www.juridicainternational.eu/index>.

Muda, M. (2004). Töölepingu õigusliku reguleerimise probleemid. *Juridica* nr 5, 295-301

Muda, M. Orgo I-M., Tavits, G., Treier, T. (2006). Tööõigus loengud 3., täiendatud ja muudetud trükk. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 212.

Muda, M. (2007). Võlaõigusseaduse kohaldamisega seotud probleeme töösuhetes. *Juridica* nr 5.

Muda, M. (2009). Töötaja varaline vastutus. *Juridica* nr. 5, 317.

Muda, M. (2012). Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. *Juridica* nr. 4, 292.

Mückenberger, U. (October 2004). Towards Procedural Regulation of Labour Law in Europe. The Case of Social Dialogue. Hamburg University of Economics and Politics No.2 Centre of International Studies Hamburg, Cie Papers [https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/cis/CIS\\_Papers/CP02\\_Mueckenberger.pdf](https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/cis/CIS_Papers/CP02_Mueckenberger.pdf)

Orgo, I. (1990). Materiaalne vastutus tööõigussuhetes Tallinn, Olion 6, 12.

Orgo, I-M. (1998). Töötaja vastutus tööandjale tekitatud kahju eest. *Juridica* nr. 10.

Peters, A., Schwenke H. (2000). Comparative Law Beyond Post- Modernism. *ICLQ* 49, 800. Arvutivõrgus: [http://digitalcommons.law.yale.edu/fss\\_papers/3698](http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/3698)

Powers, P.J. (1999). Defining the Undefinable: Good Faith and the Nations Convention on Contracts for International Sale of Goods. *JLC*, 18, .333-353. Arvutivõrgus: <http://cisgw3.law.pace.edu/cisg/biblio/powers.html>

Pöder, A. (2015). Vedaja piiratud vastutus ja piirangute äralangemine. Juridica nr 8, 540.

Tööõigus näidised ja kommentaarid (2016). Äripäev. Arvutivõrgus:

<http://kasiraamat.ee/et/app/tooigug/uldsatted>

Raidve, H., Rask, M. (2013). Varalisest vastutusest töösuhtes. Äripäev, juuli.

Raidve- Kostenok, H. (2014). Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks. Juridica nr.1, 63.

Reinhold, S. (2013). Good Faith in International law Reinhold UCL Journal of Law and Jurisprudence Arvutivõrgus: <http://discovery.ucl.ac.uk/1470678/1/2UCLJLJ40 - Good Faith.pdf>

Schlechtriem, P. (1994). Schuldrecht, allgemeiner Teil/von Peter Schlechtriem-2., neubearbeitete Auflage- Tübingen 34.

Schlechtriem, P. (1995). Schuldrecht, besonderer Teil/von Peter Schlechtriem-4., neubearbeitete Auflage.

Schliemann, H. Ascheid, R. (2002). Das Arbeitsrecht im GBG Kommentar . Auflage 2, Walter de Guter 238, 239 Arvutivõrgus:

<https://books.google.ee/books?id=m1DVNL3JzWMC&pg=PA239&lpg=PA239&dq=man kohaftung+arbeitsrecht&source=bl&ots=oEeZtFg-es&sig=Fg-shbDHiDcUODEAU6JyZHIksTk>

Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (2008). 5, 53.

Arvutivõrgus: [https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40\\_seletuskiri](https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri)

Siitam, N., Soomets, E. (2014). Töövaidluste lahendamine töövaidluskomisjonis.

Tööinspeksioon. Arvutivõrgus:

[https://issuu.com/tooinspeksioon/docs/toovaidluse\\_lahendamine\\_toovaidlusk](https://issuu.com/tooinspeksioon/docs/toovaidluse_lahendamine_toovaidlusk)

Sootak, J. (2003). Varavastased süüteod. Tallinn, Juura, 74.

Zivilprozessordnung (ZPO) Arvutivõrgus: [https://www.gesetze-im-internet.de/zpo/\\_287.html](https://www.gesetze-im-internet.de/zpo/_287.html)

Tammelo, I. (2001). Õiglus ja hool. Koostajad: Narits, R. ja Luts, M. Tartu Ilmamaa, 318, 323.

Tampuu, T. (2003). Deliktiõigus võlaõigusseaduses. Üldprobleemid ja delikti üldkoosseisul põhinev vastutus. *Juridica* nr 2, 72-74.

Tavits, G. (1996). Scope of Application of Estonian Labour Legislation. *Juridica International* I. Law Review University of Tartu. Arvutivõrgus: <http://www.juridicainternational.eu/index>.

Tavits, G. (2000). The Position of Labour Law in the Private Law System. The Past, Present and Future of Estonian Labor Law. *Juridica International* V. Law Review University of Tartu. Arvutivõrgus: <http://www.juridicainternational.eu/index>.

Tavits, G. (2003). Individuaalse tööõiguse põhimõisted. *Juridica* nr 9, 635.

Tort Liability Act (412/1974). chapter 4. Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1974/en19740412.pdf>

Tsiviilseaduste kogumik (2010). Võlaõigusseadus. 60, 81.

Töölepingu seaduse uuring (2013). Poliitikauuringute keskus Praxis Arvutivõrgus: [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS\\_uuring\\_raport.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf)

Töövaidluste analüüs (2013). Tartu Ülikool, RAKE Arvutivõrgus: [www.sm.ee](http://www.sm.ee)

Varm, B., Mäll, J., Nurmela, V., Käis, L., Siigur, H., Jakobson, B., Orgo, I. (1978). ENSV Töökoodeks kommenteeritud väljaanne, Eesti Raamat 265- 277.

Von Bar, C. (2013). Law in the Marking of European Private Law. *Juridica International* XX. Law Review University of Tartu. Arvutivõrgus: <http://www.juridicainternational.eu/index>.

Õigusleksikon (2000). Kirjastus Interlex, 359.

## VIIDATUD ÕIGUSAKTID

Euroopa lepinguõiguse printsiibid (2001). Riigi Teataja I. art 1.302.

Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus (1996). Riigi Teataja I, 3.

Kohtuotsus (02.03.2011). nr. 2-10-51919 Tartu Maakohus.

Kohtuotsus (14.06.2011). nr. 2-10-57499 Harju Maakohus.

Kohtuotsus (07.09.2011). nr. 2-11-5423 Tartu Maakohus.

Kohtuotsus (04.04.2012). nr. 2-11-61337 Tartu Maakohus.

Kohtuotsus (10.04.2015). nr. 2-14-54559 Tartu Maakohus.

Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta (2000). Riigi Teataja II, 15, 93.

Riigikohtu tsiviilkolleegiumi (07.12.2005). otsus nr. 3-2-1-149-05. RT III 2005, 45, 441.

OÜ Slops hagi Aivar Viarti vastu tekitatud kahju hüvitamiseks.

Riigikohtu tsiviilkolleegiumi (11.01.2008). kohtumäärus nr 3-2-1-127-07, Riigi Teataja III, 4, 30.

Riigikohtu (15.06.2011). otsus nr. 3-2-1-41-11 Kristo Kööbi hagi OÜ Metromap vastu.

Riigikohtu tsiviilkolleegiumi (25.11.2015) otsus nr. 3-2-1-151-15.

Tsiviilseadustiku üldosa seadus ( 2002). Riigi Teataja I, 35, 216.

Töölepingu seadus (1992). Riigi Teataja I, 15/16, 241.

Töölepingu seadus (17.12.2008). Riigi Teataja I, 21.01.2009,5, 35.

Töötervishoiu- ja tööohutusealase väljaõppe ja täiendõppe kord (2002). Riigi Teataja Lisa 136, 2157.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (10.02.2012). Riigi Teataja I, 10.02.2012, 5.

Töövaidluskomisjoni põhimäärus (26.09.2003). nr. 246. Riigi Teataja I, 63, 422.

Võlaõigusseadus (26.09.2001). Riigi Teataja I 2001, 81,487.

