

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Sotsiaalteaduskond

Õiguse instituut

Nastasja Musienko

**TÖÖTAJA SÜÜST SÕLTUMATU VARALISE VASTUTUSE
KOKKULEPE**

Magistritöö

Juhendaja: lektor Kristi Joamets, Ph.D

Tallinn 2015

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 Nastasja Musienko
"....." 2015

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja lektor Kristi Joamets Ph.D
"....." 2015

Kaitsmisele lubatud "....."2015

Õigusteaduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees

.....

Sisukord

Kasutatud lühendid	4
Sissejuhatus	5
1. Töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkulepe mõiste ja olemus	10
1.1 Varalise vastutuse kokkulepe	11
2. Varalise vastutuse kokkulepe eri perioodide tööõiguses	22
2.1. Varalise vastutuse kokkulepe 1973. aasta Eesti NSV töökoodeksi järgi	26
2.2. Varalise vastutuse kokkulepe 1992. aasta töölepingu seaduse järgi	28
2.3. Varaline vastutuse kokkulepe 2009. aasta töölepingu seaduse järgi.....	31
2.3.1. Varalise vastutuse kokkuleppe üldsätted ja võrdlus 1992. aasta seadusega	39
2.3.2. Varalise vastutuse üldised põhimõtted	41
2.4. Leppetrahvi rakendamine	46
3. Probleemid varalise vastutuse kokkuleppe rakendamisel	49
Kokkuvõte	55
Соглашение о материальной ответственности работника независимо от вины	60
Kasutatud allikad.....	65

Kasutatud lühendid

BGB – Bürgerliches Gesetzbuch (Saksa tsiviilseadustik)

ENSV - Eesti Nõukogude Sotsialistlik Vabariik

EV - Eesti Vabariik

NSVL - Nõukogude Sotsialistlike Vabariikide Liit

PS - Eesti Vabariigi Põhiseadus

RKTKo – Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus

TLS – Töölepingu seadus

TööK – töökoodeks

TMS – Täitemenetluse seadustik

TsÜS - Tsiviilseadustiku üldosa seadus

VÕS – Võlaõigusseadus

ÄS – Äriseadustik

Sissejuhatus

Magistritöö teemaks on töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkulepe. Varalise vastutuse kokkuleppega võtab töötaja süüst sõltumata endale vastutuse temale tööülesannete täitmiseks vara säilimise eest¹. Varalise vastutuse kokkuleppe puhul on tegemist töösuhte poolte vahelise kokkuleppega, mida tööelus järjest rohkem kasutatakse, samas praktiliselt puudub selles osas Eestis kohtupraktika ja ka õigusteoreetilised ülevaated on väga pealiskaudsed.

Varalise vastutuse kokkulepe Eesti õiguskirjanduses ei ole erilist tähelepanu saanud. 2009. aastal jõustunud töölepingu seadusega² (edaspidi TLS), muudeti oluliselt töötaja vastutust puudutavaid küsimusi.

Käesolevas magistritöös analüüsib autor töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse regulatsiooni. Analüüsitakse TLSe 75 paragrahvi lõikes 1 – varalise vastutuse kokkulepet töötaja süüst sõltumata. Regulatsioon on mahukas ja võimaldab analüüsida vastutuse kohaldamise erisusi ja kokkuleppe kehtivuse eelduste kriteeriume. Antud teema olemus ei ole praktikas alati üheselt arusaadav ja arvatakse, et tegemist on täieliku individuaalse materiaalse vastutuse lepinguga, mida reguleeris reguleeris Eesti NSV töökoodeks (edaspidi Eesti NSV TööK), kuid käesoleval juhul on kehtivas seaduses varalise vastutuse kokkuleppe sisu erinev varem kehtinud töökoodeksi (edaspidi TööK) omast.

Eestis tööõiguslikke suhteid reguleerib tööõigus. Töötaja ja tööandja suhe aluseks on tööleping. Tööõiguse allikateks on Euroopa Sotsiaalharta (sätestab EL-i sotsiaalpoliitika), EV põhiseadus, Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioonid, Euroopa Liidu töösuhteid reguleerivad aktid, valitsuse määrused, kohalike omavalitsuste normatiivaktid ja kollektiivlepingud.

Töö eesmärgiks on analüüsida TLS § 75 regulatsioonis sisalduvaid aspekte, mida on võimalik tõlgenduse kaudu täpsustada seeläbi, et tuuakse sisse Saksamaa kohtupraktikas välja kujunenud seisukohti, kuna töötaja varaline vastutus põhineb võlaõigusseaduse³ (edaspidi VÕS) üldprintsüüpidel, mis on võetud Saksa õigusest. Eesmärgi saavutamisel leiab autor vastuse ka küsimusele, kas tööandjale on kasulik varalise vastutuse kokkuleppe eelduste täitmisel sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe?

¹ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 75, lg 1.

² *Ibid.*, § 75.

³ VÕS 26.09.2001. – RT I 2001, 81, 487; RT I 2010, 7, 30.

Üks Euroopa lepinguõiguse põhiprintsiipidest⁴ on töötaja süüst sõltumatu varaline vastutus. VÕSe jõustumisega on vastutus läinud süüliselt vastutuselt üle garantiivastutu⁵ põhimõttele. Vastutusest vabastamise aluseks on vääramatu jõud⁶. Süüline vastutus Eestis on kohaldatav ainult juhtudel, mis on sätestatud seaduses.⁷

Töötaja süülise vastutuse põhimõte on sätestatud TLSes⁸. Kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, siis tööandjal on õigus kasutada VÕSes ettenähtud õiguskaitsevahendeid. Sellest tulenevalt vastutab töötaja oma kohustuse rikkumise eest alati, välja arvatud juhul, kui ta tõendab, et rikkumine on vabandataav vääramatu jõu tõttu. Subjektiivse lepingulise kohustuse täitmise võimatuse juhul loetakse võlgnik vastutavaks isegi siis, kui ta ei olnud süüdi.⁹

Seadusest tuleneva erandina töötaja süülisele vastutusele on võimalik tööandjal sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe - TLS § 75. Sellisel juhul vastutab töötaja tööülesannete täitmisel antud vara säilimise eest süüst sõltumata. Võlgnik ehk töötaja garanteerib lepingu täitmist ning mitte-täitmisel tuleb kahju hüvitada. Varalise vastutuse kokkuleppega töötaja garanteerib temale usaldatud vara säilimise ning seeläbi kindlustab tööandja vara säilimise. Varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine on tööandjale vahend selleks, et töötaja kätte antud vara säiliks.

Töö on aktuaalne järgmistest põhjustest lähtuvalt:

- a) Senini ei ole analüüsitud mõju tööõigusele ja konkreetselt varalise vastutuse kokkuleppele.
- b) Varalise vastutuse kokkulepe on tööõiguses oluline valdkond, mida tööelus järjest rohkem kasutatakse, kuigi eelnevalt on antud kokkulepet analüüsitud vaid tööõiguslikult,

⁴ Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. Doktoritöö, lk 86.

⁵ ÜRO rahvusvaheliste müügilepingute konventsiooni (CISG), Euroopa lepingute printsiipide ja UNIDROIT. Rahvusvaheliste kaubanduslepingute printsiipide eeskujul, selle kohta Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V. *Juridica* 2014 nr 7, lk 192 – 197.

⁶ TLS eelnõu (299 SE) seletuskiri, lk 52.

www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&enr=299SE&koosseis=11 (15.01.2015).

⁷ VÕS 26.09.2001. – RT I 2001, 81, 487; RT I 2010, 7, 30 § 104 lg 1.

⁸ TLS, *op. cit.*

⁹ Lahe, J. Subjektiivse elemendi koht lepinguõigusliku vastutuse eelduste hulgas. *Juridica* 2003 nr 4, lk 236.

mitte võlaõiguslikult, mistõttu on selline analüüs vajalik, sealhulgas ka teoreetiline, et luua õiguskirjandust, mida normide tõlgendamisel abiks võtta.

- c) Senini puudub Eestis terviklik käsitlus, mis analüüsiks varalise vastutuse kokkuleppe küsimusi õigusajaloolises lõikes ning tooks välja üldsuundumused. Õiguse arengu seisukohalt on tagasivaatav analüüs aga vajalik.

Seoses seaduse muudatustega on töandjale antud lisavõimalused, kus ta saab kokku leppida töötajaga varalise vastutuse kokkuleppe selliselt, et töötaja vastutab talle tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest oma süüst sõltumata. Sotsiaalministeeriumi poolt teostatud TLSe uuringu¹⁰ kohaselt on töandjatest varalise vastutuse kokkuleppeid sõlminud 33%. 11% nendest töandjatest on sõlminud kokku ka rahalises ülempiiris, järelikult on ülejäänud kehtetud. See näitab, et tänapäeval on töandjad vähe teadlikud varalise vastutuse kokkuleppe võimaluse igapäevasesest rakendamisest.

Magistritöö teemal põhinevat kohtupraktikat Eestis käesoleval hetkel ei ole. Töös on see lünk täidetud läbi saksa kohtupraktika ja tõlgenduste. Kasutades saksa praktikat annab autor hinnangu, kas Eesti puhul on need teise riigi lahendused rakendatavad. Töös saab kasutada teise riigi õigust tõlgendamiseks, kuna Eesti õiguskorras endas ei ole vastavat probleematikat lähemalt käsitletud.¹¹

Rääkides Saksa mõjust Eesti õiguses, tuleb kõigepealt nentida tõsiasi, et praegused Eesti kesksed seadused on tugevalt mõjutatud Saksamaa eeskujust. Seejuures on oluline silmas pidada mitte üksikuid Saksamaa õigusnorme ja õigusakte, vaid kogu õigussüsteemi. Saksa õiguse võimendatud ülevõtmine toimus eeskätt 1990ndatel (kuid mitte ainult) just endistes Nõukogude Liidu koosseisus olnud riikides.

Saksa õigus aitas arenevatel riikidel üles ehitada tänapäevast õigussüsteemi, mis omakorda on toetanud oluliste õigusriiklike struktuuride kestmist ülesehitamist. Eestiski on aset leidnud selline õigusimport, mis on olnud riigi õiguskorra eduka arendamise üks nurgakive ning pakub meile loodetavasti pikema perspektiiviga eeliseid ka edaspidi. Siiski on risk, et senise edu viljad võivad närbuda, kui Saksa õiguse mõju Eesti õiguses piisavalt ei teadvustata ega võeta sellest tulenevaid

¹⁰ TLS uuring. Praxis 2013, lk 74.

www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf (29.01.2015).

¹¹ RKTKo nr. 3-2-1-145-04 p 39.

toetavaid meetmeid, mis tagaks õiguskorra süsteemse ja kestva arengu.

Saksa õigus ei ole mõjutanud üksnes Eesti õiguskorda, vaid on teinud muljetavaldavat karjääri kogu maailmas. Saksa süsteemiõigusel on õigusriiklikult mitmed eelised teist laadi õigusruumide suhtes, seal hulgas nende suhtes, millel on anglosaksi päritolu. Samas ei ole süsteemiõiguse mõistmine ja ülevõtmine kindlasti mitte lihtne ja lühiajaline protsess, mistõttu võib tekkida selle suhtes teatav väsimus. Kui on soov jätkata süsteemiõiguse eeliste jätkuvat arendamist, tuleb selle eest teadlikult hoolt kanda.

Lähtudes sellest asjaolust, et Eesti kohtupraktikat on TLS § 75 sätte kohta oluliselt vähe, tuleb magistr töö eesmärgi saavutamiseks analüüsida TLSi § 75 regulatsioonis sisalduvaid kriteeriume ja tõlgenduse kaudu täpsustada ning tuua sisse Saksamaa kohtupraktikas välja kujunenud aspektid üksikute kriteeriumite osas. Tuleb vastata küsimusele, millises ulatuses töötaja vastutab ja kas töötaja vastutuse ulatuse piiramine rahalise ülempiiriga on põhjendatud?

Töö eesmärgid on kooskõlas töö struktuuriga, mille saavutamiseks ning püstitatud küsimustele vastamiseks keskendutakse TLSle § 75 seotud teemadele. Hinnang antakse töö tulemusena töötaja süüst sõltumata varalise vastutuse õiguslikule regulatsioonile. Töö autor on püstitanud hüpoteesi, et varalise vastutuse kokkulepete tühisuse põhjuseks on ebaselge regulatsioon, kui võtta arvesse TLS § 75 sätte rakenduspraktika puudumist ja varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eelduste kriteeriume.

Töö koosneb kolmest peatükist:

1. peatükis käsitletakse töötaja varalist vastutust, selle olemust ja erisusi tööõiguses. Antud peatüki uurimisküsimused on järgmised:

- mida reguleerib varalise vastutuse kokkulepe?
- milleks on varalise vastutuse kokkulepet vaja?

2. peatükis analüüsitakse varalise vastutuse kokkuleppe küsimusi 1973. aasta Eesti NSV töökoodeksis, 1992. aasta TLS ja 2009. aasta TLS. Antud peatüki uurimisküsimused on:

- Kuidas on varalise vastutuse kokkuleppe reguleeritud Eesti NSV töökoodeksis, 1992. aasta TLS, 2009. aasta TLS?

- Millised on nende seaduste ühised ja erijooned varalise vastutuse kokkuleppe sätestamisel?

3. peatükis analüüsitakse probleeme, mis tekivad varalise vastutuse kokkuleppe rakendamisel.

Magistritöö on kvalitatiivne uurimus. Hüpooteesi kontrollimiseks analüüsitakse töös nii Eesti kui välisriikide õiguskirjandust, Eesti ja Saksa õigusakte ja kohtupraktikat, õigusloome dokumente ja muid allikaid. Töö eesmärgi saavutamiseks kasutatakse nii analüütilist kui ka võrdlevat meetodit. Käesoleval teemal puudub kohtupraktika, mistõttu rakendatakse võrdlevat meetodit ning käsitletakse Saksa kohtupraktikat.

Autor kasutab töös nii Eesti kui ka Saksa õiguskirjandust. Töö kirjutamisel kasutab autor ajakirjas "Juridica" ilmunud ja võõrkeelseid artikleid. Peamisteks allikateks on Saksa tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB) kommenteeritud väljaanded. Autor on valinud Saksamaa võrdlevaks riigiks seetõttu, kuna töötaja varaline vastutus põhineb VÕSe üldprintsipiidel, mis on võetud Saksa õigusest.

Magistritöö autor soovib siinkohal tänada enda juhendajat Kristi Joamets'a suunamise, motiveerimise, asjakohaste kommentaaride kui ka tõhusa koostöö eest.

1. Töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkulepe mõiste ja olemus

Eesti õigussüsteem lähtub töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppes süülise vastutuse printsiibist. Eesti tööõigusest tulenevalt vastutab töötaja üldjuhul tööandja ees vaid süüliselt tekitatud kahju eest. 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, kuid hooletusest tekitatud kahju puhul vaid osaliselt, st arvestatakse tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töötamise kestvust, töötaja käitumist, töötasu ja tööandja võimalusi kahju vältimiseks või kindlustamiseks¹².

VÕSe põhimõtete järgi on sõltumata sellest kas kahju tekitati tahtlikult või hooletusest ning olenemata ka kahju tekitamise asjaoludest tulenevalt vastutab Saksa tööõiguse järgi töötaja tööandjale tekitatud kahju eest ehk nagu nii töötaja vastutab.

Saksa õigussüsteem lähtub süülise vastutuse printsiibist, kuid ei saa väita, et BGB¹³ lähtub eranditeta süüprintsiibist vastutusest¹⁴. Õiguskordades, kus tunnustatakse süülist vastutust, tehakse sellest põhimõttest palju erandeid. Erandid ja reeglid pole enam selgelt eristatavad¹⁵, samas kohtupraktikas on süüprintsiip piiratud. *Dr. jur.* K. Sein oma doktoritöös¹⁶ kirjutas, et paljuski rakendab Saksa õigus tegelikult süüst sõltumatut vastutust ning lähtub eelkõige vastava kahju tekkimise riski ülevõtmisest, mis tähendab, et nendel juhtudel, mil võlgnik vastutab süüst sõltumata, on vajalikud piirangud kahjuhüvitise ulatuse osas.

Varalise vastutuse kokkuleppe olemus ei ole praktikas kõikidele üheselt arusaadav ja sageli arvatakse, et tegemist on täieliku individuaalse materiaalse vastutuse lepinguga, mida reguleeris ENSV TööK kehtiva TLSe¹⁷ alusel sõlmitud varalise vastutuse kokkulepete sisu erineb, aga oluliselt TööK alusel sõlmitud lepingute omast.

¹² Raidve, H., Rask, M. Varalisest vastutusest töösuhtes. Äripäev juuli 2013.

¹³ Bürgerliches Gesetzbuch. Kättesaadav arvutivõrgus: www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p0819 (08.03.2015).

¹⁴ Lahe, J. Süü deliktiõiguses. Doktoritöö. Tartu 2005, lk 22.

¹⁵ *Ibid.*, lk 236.

¹⁶ Sein, *op. cit.*, lk 86.

¹⁷ TLS, *op. cit.*

1.1 Varalise vastutuse kokkulepe

TLSst tulenevalt on õigus tööandjal töötajaga sõlmida varalise vastutuse kokkulepe, mille alusel võtab töötaja sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest¹⁸. Eelnimetatud säte on erand töösuhetes kehtivast üldpõhimõttest, et töötaja vastutab üksnes siis, kui ta on kahju tekitamises süüdi. Varalise vastutuse kokkuleppe olemasolul ei pea tööandja tõendama, et töötaja on vara hävimises või kaotsiminekus süüdi, vaid peab tõendama üksnes seda, et töötajale varalise vastutuse kokkuleppe alusel usaldatud vara on hävinenud või rikutud.

Autori arvates tagab töötajaga varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine tööandjale suuremat kindlustunnet kuna tema vara hävimise, kadumise eest vastutab töötaja ehk tööandja usaldab enda vastutuse töötajale.

Kokkuleppe rakendusala näevad seaduse koostajad TLSe seletuskirjast tulenevalt eelkõige kassa ja kaupadega tegelevaid töökohti. Samas võib varalise vastutuse kokkulepet sõlmida ka teistes valdkondades töötavate töötajatega juhul, kui on täidetud kokkuleppe kehtivuseks vajalikud eeldused. Näiteks võiks varalise vastutuse kokkuleppe sõlmida muu hulgas ka töötajale tööülesannete täitmiseks antud sõiduki või muu vara säilimiseks.

Autor leiab, et varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine on mõistlik nii tööandjate kui ka töötajate jaoks kuna see kaitseb mõlemaid osapooli. Töötajad peaksid olema huvitatud kokkuleppe sõlmimisest seetõttu kuna neile antakse õigus ja kohustus vastutada tööandja vara eest, mistõttu on neil õigus selle eest saada ka hüvitist töötasule lisaks. Tööandjad peaksid aga olema varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisest huvitatud aga seetõttu, et nii saavad nad oma vara usaldada töötajale ilma, et viimased saaksid seda kuidagi tahtlikult või mittetahtlikul kuritarvitada.

VÕS § 103 järgi üldine vastutus võlaõiguslike lepingute rikkumise eest – garantiivastutus, mis tähendab seda, et võlgnik garanteerib sooritusvõimelisuse ja võlgneb edasi, kui lubatud sooritustulemus jääb ilma tema süüta saavutamata.¹⁹

¹⁸ *Ibid.*, § 75.

¹⁹ Schlechtriem, P. Võlaõigus. Üldosa. Juura AS Õigusteabe 1999, lk 114.

Tänapäeval Eestis kehtiv töötaja varaline vastutus ei ole tavalise tsiviilõigusliku vastutuse eriliigiks ning peamise erinevusena VÕSist sätestab TLSe § 72 töötaja süülise vastutuse põhimõtte ning süü tuvastamiseks ja selle ulatuse hindamiseks tuleb alati arvestada TLSes sätestatud konkreetsete kriteeriumitega. Töötaja süüline vastutus on põhjendatud eelkõige töötaja kaitse põhimõtetega, kuna garantiivastutusest on tunduvalt raskem vabaneda, kui süülisest vastutusest, kus tööandja peab tõendama töötaja süüd. Töötaja kahju hüvitamise ulatus sõltub sellest, kas ta tekitas kahju hooletult, raske hooletuse tõttu või tahtlikult.

Autori arvates võib kahju tekitamise viis ehk hooletus, raske hooletus ning tahtlik, olla kaitseks töötajale, kui tekkinud on vaidlus kahju tekitamise viisi osas ning töötaja saab ära tõestada, et kahju oli tekitatud näiteks mittetahtlikult. Näitena saab siinkohal tuua autor olukorra, kus kaupluse ostujuht tellib kaupa, mis kohale jõudes ei vasta nõutele, mistõttu kahju tekitamise viis on mittetahtlik kuna kahju ei sõltunud otseselt ostujuhist.

Süülise vastutuse tingimuste raames on töötajal rohkem võimalusi vabaneda vastutusest kohustuse rikkumise eest võrreldes töötajaga, kes on varalise vastutuse kokkuleppe pooleks ning on üldise võlaõigusliku vastutuse õigusruumis. Seega üldises töötaja vastutuse regulatsioonis on põhjendatud lähtuda mitte garantiivastutusest, aga süülisest vastutusest²⁰. Süülise vastutuse kehtestamise põhjuseks on iga töötaja kaitse vajadus ehk kui töötaja süü puudub, siis tööandjal pole õigust koheselt tema vastu rakendada õiguskaitselahendeid, mis on ette nähtud TLSes ja VÕSes. Subjektiivse lepingulise kohustuse täitmise võimatuse korral loetakse võlgnik vastutavaks isegi juhul, kui ta ei olnud enda kohustuse rikkumises süüdi.²¹

Saksa kohtupraktika kujul TLS kehtestatud regulatsiooni kohaselt töösuhete pooled, ehk töötaja ja tööandka võivad sõlmida erandina üldisest süülise vastutuse põhimõttest kirjaliku töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppe²² temale antud vara säilimise kohta. Tööandjal on õigus panna töötajale vastutus tekitatud kahju eest tema süüst sõltumata ning varalise vastutuse kokkuleppe korral on tegemist tööõiguslike suhete raames töötaja garantiivastutusega tööandja varale tekitatud kahju eest²³. Tööandja soovib tunda end turvaliselt, kui ta usaldab töötajale oma vara, tasudes selle eest töötajale mõistlikku hüvitist selleks, et kompenseerida võimalikke riske. Samuti tuleb arvestada ka seda, et töötaja on teadlik temalt välja nõutava kahju summa

²⁰ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 74 lg 2.

²¹ Lahe, *op.cit.*, lk 236.

²² TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 75 lg 1.

²³ *Ibid.*, § 75.

ülemäärast ning talle on arusaadav, millise vara eest ta kannab vastutust. Varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel ei pea antud juhul tööandja kahju tekkimisel tõendama töötaja süüd, mis aga on tööandja jaoks mugavam viis.

Autori arvates ei ole selline lähenemine alati õige töötaja suhtes kuna süü tõestamine ei ole tööandja poolt paraku alati objektiivne. Praktikast tulenevalt saab siinkohal tuua näite, kus tööandja on tekitanud omapoolse vea tõttu ettevõttele kahju, kuid kannab süü üle töötajatele, kes peavad enda töötasust tööandja tekitatud kahju tasuma. Tihti ei ole töötajatel ka võimalust tõendada, et süü tekitaja pooleks oli tööandja.

Saksa tööõiguse järgi vastutab töötaja tööandjale kogu tekitatud kahju eest, võlaõiguses sätestatud põhimõtete järgi, olenemata sellest, kas kahju tekitati tahtlikult või hooletuse tõttu, olenemata ka kahju tekitamise asjaoludest. BGB sõnastuse kohaselt ei ole taoline tulemus välditav, seaduse regulatsioon on siiani ühetähenduslik.²⁴

Saksa kohtupraktikas erineb tööõiguslik vastutuse süsteem oluliselt võlaõiguse süsteemist. Saksamaa kohtupraktikas võetakse arvesse hooletuse tõttu kahju tekitamisel süü raskusastet, näeb ette võimaluse kahjude jagamiseks töötaja ja tööandja vahel, kui võtta arvesse kõiki kahju tekitamise asjaolusid, näiteks kohus peab kontrollima, kas kahju tekkimises oli süüdi ka tööandja või ainult töötaja. Kui töötajal lasub kerge süü, siis kohtud vastutust ei kohalda. Eeltoodust lähtudes, on Saksamaa tööõigus üks seadusandluse osa.

Tööandja ja töötaja vahelisi suhteid määravad normid ei leia suurt kajastust kodifitseeritud õiguses. Olulist tähtsust antakse kohtupraktikal²⁵, kus kujuneb juba uus arusaam tsiviilõiguslikku vastutust käsitlevate õigusnormide kogumist.²⁶

Professor W. Däubler toob selgituseks seda, et seadusandja ei või ette näha alati kõiki praktikas tekkivaid küsimusi; võttes arvesse normid, mis ei ole piisavalt selgelt kirjutatud ja mille täpset sisu võib määrata kindlaks ainult kohus, kes on sunnitud töötaja ja tööandja vahelisi vaidlusi arutades otsuseid tegema. Näiteks üldjuhul jõuavad pooled ise kokkuleppele, aga 8% poolte

²⁴ Däubler, W. Töötaja vastutus Saksa tööõiguse järgi. *Juridica* 1998 nr 3, lk 144.

²⁵ Däubler, W. Tööstuse alal arendatud riikides tööõiguse arengutendentsid. *Riik ja õigus* 1995 nr 2, lk 10.

²⁶ Gudošnikov, L. M. jt. Riigi ja õiguse ajalugu (Л. М. Гудошников и др.).
www.pravo.vuzlib.org/book_z1778_page_12.html (08.03.2015).

vahelistest vaidlustest jõuavad töökohtusse ja leiavad lahenduse seal²⁷. Praktiline kohtumenetlus peab paremini arvestada konkreetseid tingimusi ja reageerida uutele tekkivatele ja olemasolevatele probleemidele.

Rikkumispõhise garantiivastutuse põhimõttest lähtudes, varalise vastutuse kokkuleppe mitte täitmisel peab tööandjale olema tagatud tekitatud kahjude hüvitamine töötaja poolt. Kahju hüvitamise eesmärgiks ei ole töötaja karistamine,²⁸ vaid kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane situatsioonile, milles töötaja oleks olnud, kui ei oleks esinenud kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat põhjust²⁹ ehk antud juhul kokkuleppe mitte täitmist. Kahju tekitanud isik peab hüvitama kahjustatud isikule kogu tekitatud kahju ning seda sõltumata oma süü astmest või muudest sellistest asjaoludest. Seda printsiipi piiravad siiski oluliselt rikutud kohustuse eesmärgi teooria, kahju ettenähtavuse reegel, kahjustatud isikust tulenevate asjaolude arvestamine ning kohtu õigus üksikjuhtumi asjaolusid arvestades kahjuhüvitist vähendada.³⁰

Pooled võivad omal kulul rikkumise heastada. Kohtuväliselt võib tööandja oma nõudeid töötaja töötasu nõudega tasaarvestada töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. Enne tasaarvestuse õiguse tekkimist antud nõusolek on tühine. Tasaarvestamisel tuleb arvestada Täitemenetlusseadustikus § 132 sissenõude pööramise kohta sätestatut.³¹

Tööandja vastutus määratakse ettenähtud juhul kindlaks piirsuuruse ulatuses, arvestades tööandja kohustuse rikkumise tagajärgi või võimalikke tagajärgi, rikkumiste korduvust, rikkumisaja olustikku jne.³²

Kui tööandja ei esita töölepingus vähemalt § 5 lg 1 esitatud andmeid, siis karistatakse tööandjat trahviga kuni 100 trahviühikut (ehk hetkel kehtivate seaduste puhul 400 eurot) või juriidilist isikut kuni 1300€. Saab rakendada karistusõiguslikke meetmeid.

²⁷ Däubler, W. Saksamaa tööõiguse ajakohased arengutendentsid ja eurokriis. www.trudprava.ru/index.php?id=2206 (08.03.2015).

²⁸ RKTko 3-2-1-137-05, p 11. RT III 2006, 3, 26; Orgo, I-M. Materiaalne vastutus tööõigussuhetes. Tallinn, Olion 1990, lk 6.

²⁹ VÕS 26.09.2001. – RT I 2001, 81, 487; RT I 2010, 7, 30 § 127 lg 1.

³⁰ Varul, P. jt. Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Tallinn: Juura Õigusteabe AS 2006, § 127 lg 1.

³¹ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 78 lg 1, 2, 4.

³² TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 117 – 129.

Autori arvates on karistus tööandjate jaoks liialt leebe kuna eriti just suuretvõtetes ei ole sellise trahvi tasumine juhtidele probleem. Siinkohal on juba tööandjal olnud võimalus varasemalt ning ka tulevikus nõuda töötajatelt kahju hüvitamist trahvi summa ulatuses. Lihtsalt öeldes ei mõjuta sellise trahvi summa suurus tööandjaid kuna see on töötajate poolt juba kinni makstud, kahjuks küll ebaausatel võtetel.

Kui võtta arvesse töötaja varalise vastutuse regulatsiooni erisust, on oluline meeles pidada ka süüst sõltumatust vastutusest vabastavaid asjaolusid.

Töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kohaldamise korral töötaja garanteerib kokkuleppe sõlmimisega, et ta täidab kokkulepet ehk tööandja vara säilib ning juhul, kui ei täida lepet, siis ta peab hüvitama kokkuleppes tuleneva kahju. Vastutuse kohaldamiseks lähtutakse kokkuleppe rikkumise asjaolust.

Varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel töötaja vabaneb vastutusest vaid juhul, kui tema kohustuse rikkumine on vabandav ehk kui ta on oma kohustusi rikkunud väärmatu jõu tõttu³³. Antud olukorras töötaja peab tööandjale tõendama, et väärmatu jõu tõttu tal ei olnud võimalik vara säilitada.

Väärmatu jõuna sai käsitleda erakordset ja antud asjaolude juures objektiivselt väärmatut sündmust, mis ei ole võlgniku piirkonna all. Mingi asjaolu väärmatuks jõuks lugemine eeldab seda, et see asjaolu ei ole isiku poolt mõjutatav, ning mingi asjaolu väärmatuks jõuks lugemine ei olene sellest, kas kostja teadmatus sellest asjaolust oli tingitud tema hooletusest või mitte³⁴. Seega tekib järgmine küsimus: „Millal vabastatakse töötaja süüst sõltumatust varalisest vastutusest?“ Vabandavuse ehk väärmatu jõu instituut tugineb printsiibile, et üldmõistes on võlgnik valmis võtma vastutuse üksnes selliste riskide eest, mis on tema vastutuse ehk kontrolli all³⁵. Autor järjeldab, et väärmatu jõud ei ole töötaja kontrolli all, mistõttu on õiglane, et antud olukorras ei kanna töötaja vastutust.

Selleks, et sõlmida varalise vastutuse kokkulepe, tuleb töötajal ja tööandjal saavutada kompromissi (näiteks, kui suur peaks olema hüvitis) ning kokkuleppe täitmisel tekib asjaolu,

³³ VÕS 26.09.2001. – RT I 2001, 81, 487; RT I 2010, 7, 30 §1 lg 1, §103 lg 2.

³⁴ Riigikohtu otsus 16.10.2003.a nr 3-2-1-111-03 p. 12, 13. RT III 2003, 33, 340.

³⁵ Sein, *op. cit.*, lk 86.

mida ei olnud kokkuleppe sõlmimisel võimalik ette näha ja mida ei saa täitmiseks töötaja kuidagi mõjutada. Kõike nende asjaolude eest, mis on töötaja kontrolli all, vastutab alati varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse ajal ja piirides ning „kannab sellest tuleneva kahju tekkimise riisikot“.³⁶

Vabandavusel põhineva vastutuse näol on tegemist erandiga tööõiguses kehtiva süülise vastutuse printsiibist. Seega selle vastutuse raames „väärmatu jõu“ mõistet ei saa käsitleda liiga piiratult.

Autori arvab, et kuna töötaja on tööandjast sõltuv isik (isiklikult ja majanduslikult) ning töötajatest räägime nagu majanduslikult nõrgemast poolest, siis peale klassikaliste näidete³⁷ väärmatu jõu alla peab kuuluma ka töötaja isikuga seotud asjaolud, mida ta ei ole saanud mõjutada.

Autor võib näitena välja tuua töötaja ootamatu raske haiguse või õnnetust, antud juhul ei saa töötaja arvestada oma kolleegiga kuna individuaalne varalise vastutuse kokkulepe on temal isiklikult. Töötaja kohustuste hulka kuulub väga oluline kohustus informeerida oma tööandjat viivitamatult töötakistusest või nende ohust ja samuti võimaluse korral erikorralduseta kõrvaldada selliseid takistusi või nende ohtu³⁸. Võttes arvesse tööõiguse erispetsiifikat on autori hinnang järgnev - kui töötaja on tööandjat enne hoiatanud, siis ta ei pea vastutama, kui kahju on tekitatud või on tööandja tulu vähenenud töötakistuse või selle tekkimise ohu kõrvaldamisel, hädaseisundis või hädakaitses.

Süüst sõltumatu varalise vastutuse aluseks on varalise vastutuse kokkulepe³⁹. Selle kokkuleppe sõlmimise korral on tööandjatel õigus nõuda töötajate poolt tekkinud kahju hüvitamist täies ulatuses nende süüst sõltumata.

Autor leiab, et TLSes üldreeglina sätestatud töötaja süüline vastutus ning kehtestatud eriregulatsioon, mille kohaselt vastutus muutub süüst sõltumatuks kokkuleppe sõlmimisel, jättes sellega töötaja vastutuse määramisel tema süü vormi kindlaks määramise kõrvale, on tööandjale vahend selleks, et töötaja tagaks, et temale usaldatud vara säiliks vara samas mahus, milles see

³⁶ Sein, *op. cit.*, lk 87.

³⁷ Sein, K. Mis on väärmatu jõud? *Juridica* 2004 nr 8, lk 511.

³⁸ Tavits, G. Töötaja kohustused tööõigussuhtes. *Juridica* 1997 nr 4, lk 181.

³⁹ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 75.

talle usaldati. Eriregulatsioonist tulenevalt on tegemist töösuhete sättega, mis võimaldab osapooltel kujundada sellise töösuhe, mis arvestab parimal võimalikul viisil lepingupoolte vajadusi ja huvisid, ehk regulatsioon on suunatud töösuhetes vajaliku paindlikkuse ja poolte sujuva koostöö tagamiseks.

Autor leiab, et ettevõtte edu sõltub tihti ka töötajate, tööandjate kui ka juhatuse vahelisest suhtest ning suhtlusest. Kui kollektiivi suhted on paindlikud, siis on lihtsam saavutada ettevõtte eesmärged, mis omakorda võib mõjutada töötaja töötasu kui ka muid motiveeritavaid faktoreid.

Saksamaal on varalise vastutuse ulatuse mudel ajaloo jooksul palju muutnud. Esialgne⁴⁰ mudel oli kolmeastmeline:

- töötaja ei vastutanud kerge hooletuse korral;
- keskmise hooletuse korral vastutas osaliselt kahju hüvitamise eest;
- raske hooletuse ja tahtluse korral vastutas täielikult kahju hüvitamise eest.

Raske hooletuse ja tahtluse korral vastutas töötaja täielikult kahju hüvitamise eest. Edaspidi⁴¹ oli kaheastmeline vastutuse mudel: töötaja ei vastuta tekitatud kahju hüvitamise eest kerge hooletuse korral ja vastutab täielikult kahju hüvitamise eest raske hooletuse ja tahtluse korral. Lõpuks pöörduiti süsteem tagasi kolmeastmelise vastutuse mudeli juurde.

Kohus kahju tekitamise juhul hindas eraldi kõiki asjaolusid, mis tegi protsessi tulemuse tavaliselt ettearvamatuks ja tõi kaasa ebakindlust⁴² Kerge hooletuse korral on töötaja vastutusest vabastatud. Keskmise hooletuse puhul viib kõigi asjaolude hindamine kahju jagamisele töötaja ja tööandja vahel. Tahtluse ja raske hooletuse olemasolu puhul vastutust kannab töötaja täies ulatuses üksinda.

TLSe kohaselt vastutab töötaja, kes on töölepingut tahtlikult rikkunud, koogu tööandjale tekitatud kahju eest – nii otsene varaline kahju kui ka saamata jäänud tulu täies ulatuses. TLS sätestab töötaja vastutuse töölepingu rikkumisel hooletuse tõttu. Hooletuse mõiste haarab ka rasket hooletust. Hooletus on süü vorm, mis on jagatud järgmiselt⁴³:

⁴⁰ BAG 25.09.1957, GS 4/56.

⁴¹ BAG 23.03.1983, 7 AZR 391/79; BGH 05.12.1983, JZ 84, 619.

⁴² BAG 27. 9. 1994, 1/89, EP 94, 2237.

⁴³ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 74 lg 1, 2.

- Hooletus on käibes vajaliku hoole järgimata jätmine.
- Raske hooletus on käibes vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine.
- Tahtlus on õigusvastase tagajärje soovimine võlasuhte tekkimisel, täitmisel või lõpetamisel.

Tööandja tuvastab, kas töötaja tekitas kahju süüliselt, milline on süüvorm ning töötaja hoolsuse määr. Töötaja poolt hüvitamisele kuuluva kahju suuruse kindlaksmääramisel hooletuse puhul ei võeta arvesse ainult tegeliku kahju ulatust, vaid arvestatakse paljude asjaoludega.

Eelkõige arvestatakse kahju ulatuse kindlaksmääramisel järgmisi aspekte:

1. Töötaja tööülesandeid, mis on selgelt määratletud töötajaga sõlmitud töölepingus ning fikseeritud ka tema ametijuhendis.
2. Süü astet (hooletus või raske hooletus).
3. Töötajale antud juhiseid.
4. Töötingimusi.
5. Töö iseloomusest tulenevaid riske (niinimetatud tüüpiline risk).
6. Töötajal tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist.
7. Töötaja töötasu.
8. Tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks.
9. Kohus võib kahju ulatuse kindlaksmääramisel arvesse võtta ka muid asjaolusid.

Saksa õigussüsteemis on olemas puudujäägivastutuse leping, mille puhul töötaja kannab vastutuse süüst sõltumata. Vastutus puudujäägi eest (*Mankohaftung*) on töötaja vastutuse liigiks⁴⁴ talle üleantud asjade või rahaliste vahendite puudujäägi või puudumise eest⁴⁵. Töötaja vastuse kuuluv eriliik on vastutus puudujäägi eest⁴⁶. Kui tegemist on puudujäägivastutuse kokkuleppega, siis erinevalt üldreeglisest isegi kerge hooletuse juhul töötaja vastutab kahju tekkimise eest, kuna ta on võtnud vastutuse garantiilepinguga, millega lihtsustatakse tööandja elu ehk teiste sõnadega tõendamiskoormist, kuna tööandja ei pea tõendama, kuidas on rikkumine teostatud.

⁴⁴ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 3. Aufl 2009, äärenr 69.

⁴⁵ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 13. Aufl 2013, München, äärenr 28.

⁴⁶ Moll, W. Münchener Anwalts-Handbuch Arbeitsrecht 3. Aufl 2012, äärenr 99.

Kui leping on poolte vahel sõlmitud, siis kannab töötaja vastutust isegi juhul, kui esines vaid kerge hooletus või hooletu käitumine varaga üldse puudus, kui talle makstakse vastav hüvitis⁴⁷. Kui aga kahju tekitamise momendil ei ole puudujäägivastutuse lepingut sõlmitud või sõlmitud kokkulepe tunnistatakse kehtetuks, on töötaja kohustatud hüvitama kahju üldises korras⁴⁸ ehk juhul, kui leping puudub, lasub tekitatud kahju suuruse tõendamise koormis tööandja peale BGB § 619a alusel.

Tööandja on kohustatud tõendama, et töötajapoolne kohustuse süüline rikkumine viis puudujäägini⁴⁹. Tõendamise koormis võib olla kergendatud juhul, kui on juba sõlmitud vastutuse kokkulepe puudujäägi eest. Tööandja peab tõendama kahju puudujäägi eest vastutamisel ning töötaja, kes väidetavalt talle kahju põhjustas peab tõendama kahju tekkimise põhjuslikku seost.⁵⁰

Samuti peab meeles pidada, et isegi süüta vastutuse lepingu korral peab töötajal olema reaalne võimalus tõendada, et tema tegevuses puudub süü ja kahju on tekitanud võib olla hoopis kolmas isik. Tööandja on kohustatud tõendama kehtiva lepingu ja tekitatud kahju olemasolu - puudujäägi asjaolu ja suurust.⁵¹

Autor leiab, et kahju tekitamise tõendamine on praktikast tulenevalt alati olnud väga keeruline nii tööandjate kui ka töötajate enda jaoks, eriti kui töö kollektiiv on väga suur ning töötaja vastutusalala on sageli umbmääraselt piiritletud.

Kohustuslikest nõuetest kõrvalehoidmise kokkulepped on seadusega keelatud⁵². Seejuures piisab sellest, kui on tõendatud, et töötajal oli ainujuurdepääs näiteks kassa juurde, kus on sularaha või laos olemasolev vara⁵³. Töötaja võib omalt poolt tõendada, et on olemas tegurid, mis kinnitavad näiteks varale samuti ka võib olla rahale juurdepääsu võimaldava võtme varastamist või kaotsiminekut. Tööandjalt ei nõuta töötaja õigusvastase tegevuse tõendamist juhul, kui töötaja on nõus kandma vastutust ilma süüta⁵⁴. Töötaja võib alati esitada vastuväiteid tõenditele, mis on

⁴⁷ Deinert, O. Reicht der Arbeit Mankohaftung. BECK. 2000, 22, äärenr 28.

⁴⁸ Hromadka, W. Arbeitsrecht Handbuch für Führungskräfte. Verlag Recht und Wirtschaft, 2004, äärenr 38.

⁴⁹ Blomeyer, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, §59 äärenr 94.

⁵⁰ BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 77 lk 2.

⁵¹ BAG 13.02.1974, 4 AZR 13/73.

⁵² Deinert, *op. cit.*, IV äärenr 6.

⁵³ Erfurter, *op. cit.*, äärenr 40.

⁵⁴ Blomeyer, *op. cit.*, äärenr 90.

esitanud tööandja, kirjeldades sündmuste käiku teistmoodi. Sellisel juhul tõendamiskohustus jääb töötajale.⁵⁵

Kuna tegemist on juba praktikas väljakujunenud institutsiooniga, mille kohta õiguslik regulatsioon puudub, on Saksa kohtud välja töötanud rida erinevaid nõudeid, millele kokkulepe peab vastama⁵⁶. Saksa õigus ei sisalda erisätet, mis reguleeriks töötaja vastutust puudujäägi puhul. Saksa õiguskirjanduses vaadeldakse seda vastutuse vormi teise pilgu alt, eraldi töötajal tööandja ees oleva vastutuse üldreeglitest.

Antud regulatsiooni põhjus on ajalooline – 1994. aastal jõustunud kohtuotsus⁵⁷, kus käsitleti vastutuse piiranguid tööõiguses, et ei või kohaldada analoogselt vastutusega puudujäägi eest. Enne antud kohtupraktikat töötajal ei olnud tööandja ees erilisi vastutuse piiranguid analoogilised vastutusega puudujäägi eest. Nimetatud puudujäägi eest vastutuse kokkuleppe alusel kannab töötaja vastutust tema süüst sõltumata juhul, kui kokkuleppe alusel maksab tööandja töötajale hüvitist vastutuse eest (töötaja on olukorras, mil ta on kindlustatud võimaliku kahju eest). Antud kohtuotsusest, mis laiendas töötaja vastutuse piirangut kogu tööga seotud tegevusele, sai selgeks, et vastutust puudujäägi eest vaadeldakse samuti kui ühte eraldi alust. Seda eeldust kinnitab samuti 1998. aastal vastuvõetud kohtuotsus.⁵⁸

Kohus andis oma seisukohta, mis seisnes selles, et piiratud vastutuse printsiipe tuleb kohaldada juhul, kui lepingut rikuvad töötajad, kellele on antud hoiule ja valdusesse üle kaubad ja rahalised vahendid. Saksa õiguse puudujäägi eest varalise vastutuse leping kuulub õigusmajanduslikku kategooriasse, mis suunab käitumisfunktsioon⁵⁹. Töötaja riski suurendamine peab olema tasakaalustatud mõistliku rahalise hüvitisega.⁶⁰

Kuna TLSes ei ole otseselt sätestanud, millistel tingimustel varalise vastutuse kokkulepe lõppeb, võib autor seadusest tulenevalt järeldada, et kokkulepe lõppeb järgmistel juhtudel:

- tööleping lõpetatakse poolte kokkuleppel;
- tööleping on lõppenud tähtaja möödumisel;

⁵⁵ Deinert, O. (viide 42) IV äärenr 7, Blomeyer (viide 44), äärenr 64; BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97.

⁵⁶ Muda, M. Töötaja varaline vastutus. *Juridica* 2009 nr 5, lk 317. Moll, W. (viide 41), äärenr 100.

⁵⁷ Deinert, O. (viide 42), äärenr 23, vt. BAG 27.04.1994, GS 1789 (A), NJW 1995, 210.

⁵⁸ BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97.

⁵⁹ Schäfer&Ott. *Lehrbuch der ökonomischen Analyse des Zivilrechts*. 3. Aufl 2000, lk 113.

⁶⁰ AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 4 p 1, BAG 09.04.1957, 2 AZR 532/54.

- tööleping öeldakse üles.

Samuti võivad autori arvates kokkuleppe osapooled vaidluste vältimiseks ise ära fikseerida, millal kehtib varalise vastutuse kokkulepe ning millal lõpeb varalise vastutuse kokkuleppe poolte vahel. Võõse kohaselt võlasuhte lõppemise kohta sätestatud kohaldatakse, kui võlasuhte pooled on kokku leppinud või võlausaldaja tunnistab, et võlasuht ei ole.⁶¹

Varalise vastutuse kokkuleppe lõppemisel peab töötaja tagastama talle tööülesannete täitmiseks üleantud tööandja vara, mis on loetletud kokkuleppes. Töölepingu lõppemine ei mõju kahju hüvitamise nõuetele, mis tekkisid lepingu kehtivuse ajal.

Varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse ajaliste piiride suhtes pooled võivad sõlmida nii tähtjalise kui ka tähtajatu kokkuleppe. Autori arvates võivad tähtajatult sõlmitud töölepingu kehtivuse perioodil pooled sõlmida ka tähtjalise kokkuleppe, näiteks vastavate tööülesannete täitmisega seotud perioodil, töölepingu muutmisel ametikoha osas.

⁶¹ Varul, P. Võlaõigusseadus. I, Üldosa §1-207. Kommenteeritud väljaanne. Juura AS 2011.

2. Varalise vastutuse kokkulepe eri perioodide tööõiguses

Seni on reguleerinud töötaja materiaalsed vastutust tööandja eest Eesti NSV TööK, mis on juba tänapäevastes töösuhetes, õiguslikus olukorras ja majandusoludes ajale ajalooks jäänud ega tihti jääb vastu tööandja huvidele – on ebaproportsionaalselt töötaja sõbralik ja pakub tööandjale vaid väheseid võimalusi enda õiguste kaitseks töökohustuste rikkumisega kahju tekitanud töötaja vastu. Kehtiv TLS⁶² tasakaalustab töötaja ja tööandja positsiooni kahju tekitamise ja selle hüvitamise osas ning peaks eelduslikult kaotama töötaja võimaluse vabaneda suhteliselt kergelt vastutusest.

Praegu kehtiva regulatsiooni puhul, jääb ikka töötaja süülise vastutuse printsiip. TööK eristab ainult kaht süü vormi – tahtlus ja ettevaatamatus aga 2009. aastal jõustunud TLSe rakendamisel tuleb arvestada terminoloogiliselt kolmest erinevast süü vormist: tahtlus, raske hooletus ja hooletus. Autor leiab, et antud sätte laiem kirjeldus on mõistlik nii töötajatele kui ka tööandjatele ning seejuures on see ka õiguspärane.

Süü tuvastamiseks näeb TLS⁶³ ette eraldi kriteeriumi, milleks on töötaja hoolsuse määra hindamine töökohustuste täitmisel. Nii tuleb arvesse võtta järgmisi aspekte:

- tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske;
- töötaja väljaõpet;
- töö tegemiseks nõutavaid ametialaseid teadmisi;
- töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi.

Antud aspekte hinnates tehakse alati kindlaks, kas töötaja on rikkunud töölepingust tulenevaid kohustusi tahtlikult, raske hooletusega või hooletult või puudus töötaja süü täielikult. Kui tööandja ei suuda tõendada, et töötaja on kahju tekitamises süüdi, siis ei saa temalt nõuda ka kahju hüvitamist. Kui tööandja saab tõendada töötaja süüd kahju tekitamisel, tuleb järgmiseks märkida töötaja poolt tasumisele kuuluv kahjuhüvitise summa suuruse.⁶⁴

⁶² TLS, *op. cit.*

⁶³ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35.

⁶⁴ Läänemets, K. 1. juulist kehtima hakkav uus TLS täpsustab töötaja varalist vastutust. Advokaadibüroo Tark & Co jurist. www.rmp.ee/uudised/tooigus/1-juulist-kehtima-hakkav-uus-toolepingu-seadus-tapsustab-tootaja-varalist-vastutust-2009-01-19 (18.02.2015).

Autori arvates peaks kahju hüvitamisele kuuluva summa arvutamine olema põhjalikumalt lahti kirjutatud töötaja jaoks. Kahju hüvitamise summa peab põhinema dokumentatsioonil (näiteks koostatakse konkreetne dokument, kus on ära märgitud kuupäev, töötaja, summa ning ka asi või asjaolu, mille eest tööandja kahju hüvitamist nõuab) kui ka muudel tõestusmaterjalidel (näiteks ostutšekk, arve, videosalvestus, tunnistused). Kahju hüvitamise kokkulepe peab kindlasti olema ka töötaja enda poolt fikseeritud, näiteks nõusolek (allkirja näol) kahju tekkimise kui ka selle hüvitamise osas.

See, millises ulatuses kuulub tekitatud kahju töötaja poolt hüvitamisele, sõltub TLSe kohaselt konkreetselt süü vormist. Seadus on küllaltki jäik juhul, kui töötaja on oma kohustusi rikkunud tahtlikult. Sellistel juhetudel kuulub hüvitamisele kogu kahju. Kui aga vara kahjustamine ei ole tekitatud tahtlikult, vaid hooletusest (see tähendab raskest hooletusest), on seadus paindlikum ning võimaldab töötajalt väljamõistetava kahjuhüvitise suuruse määramiseks arvestada mitmeid erinevaid asjaolusid, mis on soodsamad töötaja jaoks.

Senises seaduse regulatsioonis oli töötaja materiaalne vastutus üldjuhul piiratud töötaja ühe kuu töötasuga (varem nimetati kuupalgaga). Kehtivas TLSes⁶⁵ kahjuhüvitise suuruse piir kaob ning just seda võib märatleda ühe olulisema töötajat distsiplineeriva aspektina, kuna tekitatud kahju võib oluliselt suurem olla kui töötaja ühe kuu töötasu. Põhiseadus (edaspidi PS) ütleb, et töö on peamine sissetuleku võimaluse vahend ja seetõttu olulisim inimväärtuse tagatis⁶⁶. Autor leiab, et PSe kommentaar on ka tänapäeval aktuaalne kuna sissetulek mängib väga suurt rolli iga inimese elus. Inimene, kellel on stabiilne sissetulek ja meeldiv töö, on elus palju edukam.

Veel üks oluline muudatus võrreldes varasema seadusega on see, et kui TööK järgi saab tööandja nõuda üksnes otsese varalise kahju hüvitamist, siis kehtiv TLS võimaldab nõuda ka saamata jäänud tulu hüvitamist, mis on väga oluline tööandjate jaoks. Järelikult arvestab TLS rohkem tänapäevast olukorda, võimaldades tööandjal nõuda kahju hüvitamist just selles ulatuses, milles see tekitati, seejuures töötajal nõuda kahjuhüvitise suuruse vähendamist eri asjaolusid silmas pidades. Varalise kahju alt mõistetakseon eelkõige otsese varalise kahju ja saamata jäänud tulu. Tsiviilõiguslikult on kahju tekkinud, kui vara tegelik ja rahas arvestatav väärtus on väiksem, kui

⁶⁵ TLS, *op. cit.*

⁶⁶ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura Õigusteabe AS 2008, lk 311.

enne kahjustavat sündmust. Arvesse võetakse ka saamata jäänud tulu, asja kasutamisevõimaluse puudumine või töiste tulude problemaatikat.⁶⁷

Samuti juba süü vormi tuvastamise ahal ning seejärel kahjuhüvitise suuruse kindlaksmääramisel tuleb arvesse võtta mitmeid objektiivseid ja subjektiivseid asjaolusid ja kindlasto tõuseb sellelt pinnalt keerukaid vaidlusi.

Ühe huvitava kahjunõude esitamise võimaluse toob kehtiv TLS⁶⁸ ette juhtumi, kus töötaja on tekitanud tööandjale kahju sellega, et ta ei ole asunud olulise põhjusega tööle või lahkub töölt ette teatamata. Antud olukorras lähtutakse eeldusest, et tööandjale tekkinud kahju suurus vastab töötaja ühe kuu keskmisele töötasule ja töötaja on ise kohustatud tõendama, et tööandjale ei ole kahju tekkinud või kahju suurus on oluliselt väiksem tema ühe kuu töötasust. Tööandjal on aga õigus nõuda ka töötaja ühe kuu töötasu suurust ületavat kahju. Samuti toob kehtiv TLS sisse võimaluse, et teatud juhtudel on tööandja võlausaldajal samuti võimalik esitada töötaja vastu nõue tööandjale tekitatud kahju hüvitamiseks, kui ta ei saa oma nõudeid rahuldada tööandja vara arve puhul.

Kuidi seadus näeb ette, et töötaja vastutab vaid juhul, kui ta on kahju tekkimises süüdi, võimaldab seadus pooltel sõlmida varalise vastutuse kokkuleppe, millega töötaja võtab sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest. Tööandjale on antud vahend tagamaks, et töötaja kätte usaldatud vara või finantsvahendid säiliks samas väärtuses, milles need töötajale usaldati. Samuti aitab selline leping lihtsustada tööandja tõendamiskoormist selle võrra, et puudujäägi korral ei ole vaja tal enam tõendada töötaja süüd. Eelkõige ongi varalise vastutuse kokkulepete sõlmimise rakendusala nähtud töötajaid, kes tegelevad kassa ja kaupadega, kuid ei ole ka haruldane muudes valdkondades.

Ikkagi ei tasu siinjuures töötajal muretseda ja karta ning tööandjal loota, et kokku võib leppida mistahes ebamõistlikult töötajat kahjustavates ning tööandjat soosivates tingimustes, kuna sellise kokkuleppe jaoks on seaduses nähtud ette küllaltki konkreetsed piirid. Kokkuleppe kehtiv üksnes juhul, kui see on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud. See peab nii töötajate kui tööandjate jaoks konkreetselt sõlmitud lepingutes ja

⁶⁷ Joecks, W., Sootak, J. Varalise kahju mõiste. *Juridica* 2011 nr 4.

⁶⁸ TLS, *op. cit.*

kokkulepetes olema selge ja üheselt mõistetav. Sellega peaks olema välistatud olukord, kus töötaja vastutab alati ning absoluutselt kõige eest.

Praktikast tulenevalt leiab autor, et sageli ei tea valdav osa töötajatest täpselt oma õigusi ega ka kohustusi ning vastutavad täies ulatuses tööandja ees ilma, et nad saaksid, aru et see ei ole õiguspärane. Nii tekibki olukord, kus tööandja sisuliselt kuritarvitab ära töötaja teadmatust enda õigustele ja kohustustele. Siinkohal oleks autori arvates oluline tuua välja aspekt, kus lisaks lojaalsetele töötajatele peaksid ka tööandjad olema lojaalsed ehk kehtiks vastastikune usaldus poolte vahel.

On olemas veel reegel, et kokkulepe saab kehtida üksnes sellise töötajale usaldatud vara suhtes, millele on ligipääs üksnes töötajal või kindlaks määratud töötajate ringil. Seega saab töötaja vastutada vaid vara eest, mille üle tal on olemas teatav kontroll. Oluline on ka see, et korrektne kokkulepe peab sisaldama vastutuse rahalise ülempiiri, mis välistab tööandjal võimaluse nõuda töötajalt seda summat ületavat osa. Tööandja on kohustatud töötajale maksma sellise kokkuleppe eest ka mõistlikku hüvitist.

Otse loomulikult vajab kokkulepe kehtimiseks kirjalikku, allkirjastatud vormi ning töötajal on alati õigus keelduda selle sõlmimisest, arvestades seejuures ka mõistlikult oma töö nüansse ning tööandja rolli. Paraku võib varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisest keeldumine saada takistuseks mõnel töökohal töötamiseks.

Siinkohal saab autor tuua välja sageli esineva juhtumi, kus kaupluse töötajaga sõlmitakse varalise vastutuse kokkuleppe ning kui töötaja selle sõlmimisega nõus ei ole, jääb paraku enamjuhtudel töösuhte varalise vastutuse kokkuleppest keelduva töötaja ja tööandja vahel ära. Seega ongi sageli töötajad seatud fakti ette, kus nad töösuhte loomise korral lihtsalt peavad olema varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisega nõus.

Juhul kui kohus leiab, et töölepingus on tingimus, mille kohaselt töötaja vastutab tööandjale tekitatud kahju eest täies ulatuses, aga varalise vastutuse lepingut pole sõlmitud, siis tööandja nõue rahuldamisele ei kuulu. Siinkohal saab paralleele tuua ka õiguskirjanduses avaldatud

seisukohaga varem kehtinud TööK § 128 lõike 1 p 158 kohta. Selle sätte mõte on selles, et töötaja peab teadma täieliku varalise vastutuse kohaldamise võimalusest ja tingimusi.⁶⁹

TööK § 125 lg 1 kohaselt kandsid töötajad, kes on süüdi kahju tekitamises ettevõttele, asutusele või organisatsioonile, materiaalet vastutust ainult otsese tegeliku kahju olemasolu korral. Üldjuhul kandsid nad vastutust TööK § 126 järgi keskmise kuupalga ulatuses.

Tihti esinev arvamus, et TLS⁷⁰ võimaldab tööandjal hakata igas olukorras töötaja vastu suuri rahalisi nõudeid esitama, ei saa pidada päris kohaseks, kuna töötajal, kes täidab oma tööülesandeid kohusetundlikult, nõuetekohaselt ega tekita tööandjale süüliselt kahju, pole ka midagi karta. Autor leiab, et varalise vastutuse kokkuleppes tulenevat kahju hüvitist saab nõuda vaid juhul, kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevaid kohustusi. Lihtsalt öeldes ei saa korrektselt, kohusetundlikult ning ausatel võtetel töötavalt töötajalt nõuda kahju hüvitamist tööandjale.

Kehtiv TLS annab võimaluse tööandjal end paremini kaitsta töökohustusi rikkuvate või vara hävimist põhjustavate hoolimatute töötajate vastu ning seeläbi kindlustada oma stabiilsust ettevõttes, kutsudes ka töötajaid üles suuremale hoolsusele oma töö tegemises, töövahendite ning tööandja suhtes. Kuidas see kõik reaalsuses rakendub, näitab aga aeg. Tööandja ja töötajal vahel on alati vastastikused kohustused⁷¹, mida peavad järgima mõlemad osapooled. Tööandja täidab oma kohustusi isiklikult või on ta selleks valinud volitatud isiku või isikud, kelle kaudu ta kohustusi täidab. Töötaja saab oma kohustusi täita ainult isiklikult.⁷²

2.1. Varalise vastutuse kokkulepe 1973. aasta Eesti NSV töökoodeksi järgi

Õigusnormide kogumid, millega reguleeriti töötajate ja teenistujate töösuhteid, nimetati tööõiguseks⁷³. Töötajate (varem tööliste) ja teenistujate materiaalne vastutus töö tegemise ajal tekitatud kahju eest seisis kohustuses hüvitada kahju osaliselt või täielikult. Piiratud vastutuse puhul arvestati 1/3 osa palgamäärast (ametipalk) või täielik materiaalne vastutus, juhul kui olid kuriteo tunnused.

⁶⁹ Muda, M., Orgo, I.-M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. Juura Õigusteabe AS 2005, lk 213.

⁷⁰ TLS, *op. cit.*

⁷¹ Eesti Vabariigi Töölepingu seadus. Juura Õigusteabe AS 2003, lk 13.

⁷² *Ibid.*, lk 16.

⁷³ Talvik, E., Tõnismäe, E., Kukrus, A. Nõukogude tööõigus. Tallinn 1987, lk 6.

Materiaalne vastutus pidi kindlustama sotsialistliku omandi kaitset ja sellega tugevdas töödistsipliini. Tihti on kuulda ühiskonnas arvamust (eriti vanema generatsiooni poolt), et nõukogude ajal oli rangem töödistsipliin ja karmimad tööd reguleerivad reeglid. Autor arvab, et selline arvamus ei ole põhjendatud kuna tänapäeval kehtiv TLS sätestab palju rohkem kohustusi, õigusi ja reegleid nii tööandjate kui ka töötajate jaoks.

Töötajad kandsid materiaalselt vastutust järgmistel tingimustel:

- kui töötaja käitumine oli õigusvastane;
- kui oli põhjalik seos töötaja tegevuse või tegevusetuse ja kahju vahel;
- kui oli kindlaks tehtud töötaja süükahtluse tekkimises tahtluse näol.

Kui ükski loetletud tingimustest puudus, siis töötaja ei pidanud materiaalselt vastutust kandma.⁷⁴

Eesti tööõigusaktide ulatuslikumat muutmist kavandati juba 1980. aastate lõpus ehk enne riigi taasiseseisvumist. Sel ajal kehtis Eesti NSV TööK, mis oli vastu võetud 1972. aastal ning mis tugines ainult Nõukogude tööõigusele. TööK oli iseloomulik riigi jäik töösuhete reguleerimine, seepärast ei vastanud see 1980. aastate lõpuks kujunenud poliitilisele ja majanduslikule olukorrale, kus Eesti majandus otsustati restruktureerida ettevõtlusvabaduse arendamise ning riigi omandis olevate äriühingute privatiseerimise teel.⁷⁵

1989. aastal asuti Eesti tööõigust reformima kahel suunal. Ühelt poolt moodustati Ülemnõukogu algatusel töörühm, mis töötas välja hulgaliselt ettepanekuid tööõigusaktide muutmiseks; teiselt poolt alustati Justiitsministeeriumi algatusel Eesti tööõiguse reformikava väljatöötamist.

Nimetatud reformikava valmis 1990. aastal. See nägi ette järgneva kolme-nelja aasta jooksul mitme töösuhete reguleeriva eriseaduse kehtestamist, seejärel aga juba uue tööseadustiku vastuvõtmist. Reformikava koostamise ajal valitsenud poliitilise olukorra ja majanduse arengusuundade ebaselguse tõttu ei peetud tööseadustiku väljatöötamist esialgu vajalikuks ega otstarbekohaseks.⁷⁶

⁷⁴ Vilms, A. Nõukogude Tsiviil- ja Tööõiguse alused. Tallinn 1975, lk 120 - 121.

⁷⁵ Orgo, I.-M. Labour Law Reform in Re-independent Estonia. *Juridica International* 1996, lk 99 –108.

⁷⁶ *Ibid*, lk 99.

Tööõigus on õigusnormide kogum, mis reguleerib töölepingu alusel töötaja ja tööandja vahel tekkivaid töösuhteid. Varalise vastutuse regulatsioon kaitseb tööandjat, kuid seejuures tuleb silmas pidada ka töötaja õigusi. Töötajale peab olema arusaadav, äratuntav ja ettenähtav, milliseid kohustusi see regulatsioon võib temale kaasa tuua, kuna tegemist on süüst sõltumatu vastutusega. Perioodil, mil Eesti kuulus Nõukogude Sotsialistlike Vabariikide Liidu koosseisu (edaspidi NSVL), lahendati ettevõtetes tekkinud töövaidlused valdavalt samas ettevõttes loodud seltsimehelikes kohtutes. Äriseadustikus (edaspidi ÄS) tulenevalt mõiste ettevõtte tähendab majandusüksust, mille kaudu ettevõtja tegutseb⁷⁷. Alates 31.01.1957. a. kehtis Eestis „Töötulide läbivaatamise korra põhimäärus“, mille kohaselt moodustati ettevõtetes, asutustes ja organisatsioonides töötulide komisjonid. 01.01.1973.a. kehtestati „Eesti NSV TööK“, mille kohaselt oli üheks töövaidlusi lahendavaks organiks töövaidluskomisjon, mis moodustati ettevõtte siseselt. Komisjoni pädevusse kuulusid enamus töösuhet puudutavatest vaidlustest.⁷⁸

Enne TLSe (2009.a.) jõustumist reguleeris töötaja varalist vastutust suures osas Eesti NSV TööK 9. peatükk, mis kehtestas reeglid töötaja kahju hüvitamise kohustuse kohta. Sõlmiti praktikas ka kokkuleppeid leppetrahvi kohta, mis enamasti olid seotud vastutusena töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest, tuginedes VÕSele.⁷⁹

2.2. Varalise vastutuse kokkulepe 1992. aasta töölepingu seaduse järgi

Kui võrrelda hetkel kehtivat ja 1992.a. TLSst, siis mõiste harjunud peaks asenduma mõistlikkuse, heauskse ja vastastikuse lojaalsusega. Lojaalse töötaja all mõistetakse üldiselt isikut, kes on aus, kohusetundlik, juhtkonna eesmärke pingsalt järgiv ning endast kõikeandvat töötajat⁸⁰. Lojaalsuskohustus on oluline kuna lojaalsele töötajale saab tööandja kergemini oma vara usaldama⁸¹. Paraku on lojaalne töötaja hetkel Eestis autori arvates ning ka praktikast tulenevalt mitmetes valdkondades liialt harva esinev.

Arvatavasti saavad töötegijad ja töökohtade juhid ning omanikud omavahel hakkama võttes arvesse mõlemapoolseid õigusi ja kohustusi, millest ka antud osapooled kinni peavad. Endise 1992.a. regulatsiooni järgi tuli tööleping sõlmida isiklikult, kuid hetke kehtiv TLS lubab teha

⁷⁷ ÄS 15.02.1995. - RT I 1995, 26, 355.

⁷⁸ Mäll, J. Eesti NSV töökoodeks. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Eesti Raamat 1978, lk 411.

⁷⁹ Muda, M. Töötaja varaline vastutus. Juridica 2009 nr 5, lk 312 - 320.

⁸⁰ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 16 lg 1.

⁸¹ Arumäe, U. Organisatsiooni ja juhtimise õiguslik korraldus. Juura Õigusteabe AS 2013, lk 74.

seada ka esindaja kaudu. Töölepingu sõlmimisele eelnevalt peaks seaduse järgi toimuma tööandja ja töötaja vahel läbirääkimised. Samas TööK kehtivuse ajal ei sõlmitud töölepinguid kirjalikult ja sel juhul oli kirjalikul materiaalse vastutuse lepingul palju suurem tähtsus, kui käesoleval ajal, kus töölepingud on kõik kirjalikud.⁸²

2.2.1. Varalise vastutuse kokkuleppe üldsätted ja võrdlus 1973. aasta seadusega

NSV Liidu konstitutsioonist ja NSV Liidu ja liiduvabariikide tööiguse aluste kohal olid töölised kohustatud sotsialistlikku omandit hoidma, kasutama heaperemehelikult ning alati hoolitsema selle säilitamise eest. Kohustuste rikkumisega vastutas töötaja materiaalselt.⁸³

Peale TLSes sätestatud reeglite jäikusest tulenevate probleemidele on selle seaduse regulatsioon puudulik ka seetõttu, et ei sisalda norme mitmete reguleerimist tekkivate küsimuste kohta. Siinkohal on silmas peetud eelkõige mittetüüpiliste töövormide, töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse ning töötaja tekitatud kahju hüvitamise regulatsiooni. Kaht esimesena nimetatud valdkonda sätestavad normid jäid TLSest välja, sest selle koostamise ajal ei osatud nende küsimuste (põhjalikuma) reguleerimise vajadust ette näha, töötaja varalise vastutuse kohta oli aga plaanis vastu võtta eriseadus.⁸⁴

Traditsioonilise töösuhtega on tegemist, kui töötaja töötab tähtajatu töölepingu alusel ja täistööajaga ühe tööandja juures. Kuigi mittetraditsioonilised töösuhted ei ole Eestis statistika andmeil veel kuigi levinud⁸⁵, ei tähenda see, et vastavat eriregulatsiooni ei tuleks kehtestada. Reeglite puudumine pigem takistab paindlike töösuhete tekkimist, sest tööandjal puudub julgus sõlmida ebaharilikke lepinguid. Samuti võib see kaasa tuua selliste töölepingute sõlmimise, mis sisaldavad töötajatele põhjendamatult ebasoodsaid tingimusi.⁸⁶

Mis puudutab töötaja konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse regulatsiooni, siis TLSes on vaid nõue, et vastavaid piiranguid saab töötaja suhtes rakendada juhul, kui nendes on kirjalikult kokku lepitud ning töölepingu lõppemise järel kehtiva piirangu eelduseks on töötajale

⁸² Orgo, I-M. Töötaja vastutus tööandjale tekitatud kahju eest. *Juridica* 1998 nr 10, lk 531.

⁸³ *Mäll, op.cit.*, lk 258.

⁸⁴ Orgo, *op.cit.*, lk 100.

⁸⁵ Tööelu baromeeter. Elanikkonna uuringu aruanne. Tallinn: Saar Poll OÜ 2006.

⁸⁶ Muda, M. 2008. Needs and Possibilities for Increasing the Flexibility of Labour Relations Regulation in Estonia. Ettekanne 17.–19.03.2008 Modenas toimunud konverentsil. Workers' Rights Protection in a New World of Work. www.fmb.unimore.it/on-line/Home/documento5803.html (30.01.2015).

eritasu maksmine. Kuna erinevalt TLSe vastuvõtmise ajast on konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohutuse kokkulepete sõlmimine muutunud igapäevaseks, ei ole seaduses sätestatu selles küsimuses piisav. Kuivõrd TLS on üldsõnaline, sõlmitakse sageli kokkuleppeid, kus poolte huvid on põhjendamatult tasakaalust väljas.⁸⁷

Töötajad on kohustatud hoidma äri- ja tootmissaladust ning mitte osutada tööandjatele konkurentsi. Need kohustused jäävad töötajatele ka pärast töölepingu lõpetamist, juhul kui on sõlmitud vastavasisuline kokkuleppe. Vastavaid töötaja kohustusi on hakatud õiguskirjanduses ja ka kohtupraktikas nimetama konkurentsikeeluks ja konfidentsiaalkohustuseks.⁸⁸

Praktikast tulenevalt leiab autor, et tihti sõlmitakse konkurentsikeelu ja konfidentsiaalkohustuse kokkulepe töötajatega, kes reaalselt töösuhte lõppemisel ei saakski kuidagi töö käigus saadud informatsiooni kuritarvitada. Näiteks võib selline olukord raskendada töötajal leida uus töökoht kuigi reaalselt ei ole tal informatsiooni, mis kahjustaks endist tööandjat.

Nagu eespool märgitud, ei sisalda TLS töötaja tekitatud kahju hüvitamise regulatsiooni seetõttu, et seda kavatseti sätestada eriseadusega. Paraku ei ole vastavat eriseadust siiani vastu võetud ning töötaja varalise vastutuse osas kehtivad jätkuvalt 1972. aastal vastu võetud Eesti NSV TööK sätted. Kahtlemata ei vasta TööK ettenähtu enam tänapäeva nõudmistele, seetõttu pole koodeksi sõnasõnaline rakendamine võimalik ning paljudel juhtudel tuleb lähtuda seaduse mõttest.⁸⁹

Samuti ei saa kohaldada töötajate suhtes VÕS sätestatud üldisi kahju hüvitamise reegleid. Töötaja vastutuse ulatus peab olema enamasti piiratud, sest töösuhte ei ole tüüpiline võlaõigussuhe. Töötaja varalise vastutuse piiramist õigustab eelkõige tööandja majanduslikult tugevam positsioon töösuhtes ning harilikult ei vastuta töötaja tööandjale tekitatud kahju eest täies ulatuses ka teistes riikides.⁹⁰

⁸⁷ Ojamäe, E. Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus. Magistritöö. Tartu Ülikooli õigusteaduskond 2006, lk 22.

⁸⁸ Tavits, G. Töötaja kohustused tööõigussuhtes. *Juridica* 1997 nr 4, lk 182. Kaldamäe, Ü. Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalkohustus. *Juridica* 1999 nr 6, lk 291-296. Muda, M. Tööõigus. Loengud. 2., muudetud trükk. Juura 2005, lk 201 – 202.

⁸⁹ Muda, M. Tööõigus. Loengud . 3., täiendatud ja muudetud trükk. Tallinn: Juura Õigusteabe AS 2006, lk 213 – 214.

⁹⁰ Muda, M. Võlaõigusseaduse kohaldamisega seotud probleeme töösuhtes. *Juridica* 2007 nr 5, lk 287–296.

2.3. Varaline vastutuse kokkulepe 2009. aasta töölepingu seaduse järgi

Kehtiv TLS võeti 17. detsembril 2008. aastal Riigikogus vastu. Seadus jõustus 1. juulil 2009. aastal ja on Eesti Vabariigi⁹¹ (edaspidi EV) üks vanimaid seadusi, mis võeti vastu 1992. aastal, on sellega saanud uue sisu ja vormi. Seaduses on töötajate kohustused ning vastutus ka laiamas kirjas. Enne pole seda sisuliselt olnud ning endine seadus oli peamiselt tööandjale kohustusi sätestav. Positiivseimaks asjaoluks võib pidada ka erinevatesse seadustesse laialipaisatud töösuhteid reguleerivate normide (palgaseadus, puhkuseseadus, töö- ja puhkeaja seadus ning ENSV TööK) koondamist ühte seadusesse.

Töötaja vastutus tekitatud kahju eest on valdkond, milles regulatsioon 2009. aastal TLSe jõustumisega muutus senisega võrreldes enim. Kehtis ju töötaja varalise vastutuse osas kuni 2009. aasta suveni 1970ndatest aastatest pärinev Eesti NSV TööK, mille normid pärinesid tänasest hoopis erinevast majanduskeskkonnast.

Autori arvates ei ole võimalik tänapäeval enam põhineda 1970. aasta normidele kuna elame väga kiiresti muutuvast kui ka arenevas ühiskonnas ning kui võrreldes 1970. aastat 2015. aastaga, on muutused olnud oluliselt suured. See tähendab, et muutused on toimunud nii töö tegemise kui ka selle olemuse osas, tööga kaasnevate õiguste ja kohustuste osas töötajatele kui ka tööandjatele ning ka inimeste enda arusaamas töö tegemise osas.

Väga oluline erinevus TööKi ja kehtiva TLSe vahel on selles, et kui varasem TööK lubas sõlmida kollektiivse materiaalse vastutuse lepinguid, aga TLSis on töötajate ühine vastutus keelatud. Seega peab tööandja, kes soovib oma töötajalt nõuda kahju hüvitamist, alati tõendama, et just konkreetne töötaja tekitas talle kahju. Juhtudel, kui töötajad teevad tööd ühiselt ja ükskõik kes neist võib olla tekitanud kahju, on olukord tööandja jaoks väga raskendatud. Kui aga tööandja ei suuda kindlaks teha ja tõendada, kes töötajatest kahju tekitas, jääb kahjuhüvitis paraku nõudmata. See toob endaga kaasa ka saamata tulu.

Võlaõiguse põhimõtete järgi vastutab töötaja tekkinud kahju eest üksnes siis, kui ta on töölepingust tulenevate kohustuste rikkumises isiklikult süüdi. Oluline on süü olemasolu tõendada, mida peab tööandja suutma ka selgitama, miks ja kuidas on töötaja kahju tekitanud. Arvestada tuleb töötaja hoolsuse määra. Töötaja peab oma töökohustusi täitma töö olemusest

⁹¹ Eesti Vabariigi Põhiseadus 28.06.1992 RT 1992, 26, 349.

tuleneva vajaliku hoolsusega – see on abstraktne määratlus, mille tegelik tähendus ilmneb siis, kui tööandja selle alusel töötaja käitumist kaaluma peab. Süü vormid võivad olla erinevad: hooletus, raske hooletus või tahtlus.

Hooletusega tekitatud kahju suuruse määramisel tuleb arvestada töötajaga järgmisi seonduvaid asjaolusi:

- tööülesandeid, mis on töötajaga töölepingus konkreetselt määratletud;
- töötajatele antud juhiseid, mis tulenevad samuti nii töölepingust kui ka ettevõtte poolsest ametijuhendist töötajale kui ka sisekorra eeskirjad;
- töö tingimused, mis on töötajale tööandja poolt määratud;
- tööga kaasnevaid riske;
- töösuhte kestvust (tähtajaline või tähtajatu tööleping);
- töötaja senist käitumist.

Tööandja peaks aga omaltpoolt ära kasutama võimalusi kahju ära hoidmiseks või selle vähendamiseks. Autor saab siinkohal tuua välja näite, kus tööandja on enda poolt kahju maksimaalseks maandamiseks kasutanud kindlustamise abi.

Kui kollektiivse materiaalse vastutuse lepingud ei ole kehtiva TLSe alusel enam aktsepteeritavad, siis ka konkreetse töötaja vastutuse osas kokkuleppe sõlmimisel on varasemast oluliselt erinev eesmärk ja sisu. TööK alusel võttis töötaja täieliku individuaalse materiaalse vastutuse lepinguga endale täieliku vastutuse talle usaldatud vara ning tööandjale süüliselt tekitatud otsese kahju eest. Seega lasus töötajal piiramatu vastutus otsese kahju eest, kuid töötaja ei vastutanud siiski saamata jäänud tulu eest ning ta vabanes vastutusest ühtlasi juhul, kui ta tõendas, et ta ei tekitanud kahju antud olukorras.

TLSe ettenähtud varalise vastutuse kokkuleppe sisu on teistsugune – sellega võtab töötaja endale süüst sõltumatu vastutuse. Seega vabaneb töötaja, kes on sõlminud tööandjaga varalise vastutuse kokkuleppe, kahju hüvitamisest siis, kui ta tõendab, et kahju põhjuseks oli vääramatud jõud. Autor leiab, et Eestis on väga vähe võimalusi ja olukordi, kus töötaja töökohustuste rikkumist saaks mõjutada või takistada vääramatud jõud (näiteks looduskatastroof nagu maavärinad, vulkaanipursked, tsunamid; riiklik sõjaline olukord või muu selline).

Uue kohustusena paneb TLS tööandjale kohustuse maksta töötajale varalise vastutuse kokkuleppe eest mõistlikku, vastutuse ülempiirile vastavat hüvitist. Selle, milline on mõistlik hüvitis, peab aja jooksul selgitama kohtupraktika. Kindlasti paneb hüvitise maksmise nõue tööandjale vajaduse tõsiselt kaaluda, kas tal on tegelik huvi töötajale süüst mittesõltuvat vastutust kohaldada või mitte.

Autor saab siinkohal praktikast tulenevalt välja tuua tihti esineva olukorra, kus tööandja ei maksa töötajale varalise vastutuse kokkuleppe eest mõistlikku hüvitist. Kui töötaja hüvitist konkreetselt nõudma hakkab, on sagedasteks vastusteks, et see on juba töötaja töötasus tööandja poolt ülekantud ehk hüvitis on justkui töötasus ära peidetud. Kõige halvemal juhul võib hüvitise nõudmine töötaja poolt viia ka töösuhte lõppemisele. Samuti on sellise olukorra tekkimise põhjuseks ka nüanss, kus varalise vastutuse kokkuleppe eest mõistliku hüvitise maksmist tööandja poolt töötajale ei kontrolli ükski Eesti eksisteeriv organisatsioon.

Seoses varalise vastutuse kokkulepetega peab tööandja kindlasti arvestama sellega, et varalise vastutuse kokkuleppe ei võta talt kohustust tõendada, et kahju tekitas just konkreetne töötaja. Varalise vastutuse kokkuleppe ei võimalda panna töötajatele ühist vastutust tekitatud kahju eest. Autor leiab, et iga töötaja peab isiklikult vastutama oma vastutuse all olevate kohustuste rikkumise osas ning see peab olema töötajale ka üheseltmõistetavalt selgeks ja arusaadavaks tehtud.

Kehtiva TLSe esimeste kuude põhjal võib üldistavalt väita, et tööandjatel on huvi varalise vastutuse kokkulepete sõlmimise vastu oluliselt vähenenud kui võrreldes TööK alusel sõlmitud täieliku vastutuse lepingutega. Oli ju varasemalt sageli taolise lepingu sõlmimise eesmärgiks kohaldada töötajale kõrgemat vastutust kui tema ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Nüüd, kui töötaja vastutus ei ole enam nii jäigalt piiratud, ei ole kokkuleppega võimalik vabastada tööandjat kohustusest tõendada, milline töötaja tekitas kahju, lisaks peab tööandja töötajale maksuma kokkuleppe eest hüvitist. Peamiselt varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimise eest hüvitise maksmise kohustuse tõttu on paljud tööandjad loobunud varalise vastutuse kokkulepete sõlmimisest töötajatega.

Enam sõlmitakse kokkuleppeid töötajatega, kelle puhul tööandjal on reaalne huvi kõrgendatud vastutuse kohaldamiseks, eelkõige isikutega, kes otseselt puutuvad kokku tööandja rahaliste vahenditega. Nende töötajate, kellega varalise vastutuse kokkuleppeid ei sõlmita, on vastutuse

ulatust aga tööandjal võimalik mõjutada täpsete juhiste andmise ning erinevate töökordade väljatöötamisega.⁹²

TööKi alusel vastutas töötaja ainult tööandjale tekitatud otsese varalise kahju eest. Otseseks kahjuks saab välja tuua järgnevad asjaolud:

- vara on kadunud või kaotanud täielikult enda väärtuse;
- vara on hävinud või kahjustatud sellisel määral, mistõttu ei oma ta enam enda algset väärtust;
- kulud, mida kahju saanud pool peab kandma seoses kahju tekitamisega.

Samas nii mõnelgi juhul on kas kohustuse või töö iseloomust tulenevalt ainsaks või põhiliseks tööandjal tekkivaks kahjuks saamata jäänud tulu.

Näiteks jääb tööandjal töötaja rikkumise tõttu sõlmimata leping ning saamata jääb ka selle alusel tulu. Varasem TööK paraku ei võimaldanud panna töötajale vastutust saamata jäänud tulu eest. 1. juulil 2009.a. jõustunud TLS laiendas selles osas töötaja vastutust ning andis tööandjale võimaluse nõuda ka kaudse kahju hüvitamist. TLS ei erista kahju hüvitamisel erinevaid kahjuliike, vaid töötaja vastutab igasuguse tekitatud kahju, nii otsese kahju kui saamata jäänud tulu eest. Seega on töötaja vastutus tema poolt tekitatud kahju osas märgatavalt laienenud.

Kuigi töötaja vastutab nii otsese kahju kui saamata jäänud tulu eest, peab tööandja kahju korral arvestama VÕSe ettenähtud vastutuspiirangutega. Nimelt peab VÕSe kohaselt lepingulist kohustust rikkunud isik hüvitama üksnes sellise kahju, mida ta sai rikkumise võimaliku tagajärjena mõistlikult ette näha lepingu sõlmimise ajal.

Autor leiab, et antud reegel on õiglane, kuid paraku see ei toimi alati praktikas. Samuti leiab autor, et kahju tekitamise liiki on nii töötajal kui tööandjal raske määratleda, kuna hetkel vastutab töötaja igasuguse tekitatud kahju eest, olgu selleks siis kas töötaja enda poolt tekitatud kahju või hoopis kolmanda osapoole poolt. Seetõttu on tekkinud aga olukord, kus kahju tekitamise liiki, otsene või kaudne, on raske määratleda ning seetõttu on raskendatud ka kahju hüvitamise suuruse määr kuna töötaja vastutab tööandja ees igal juhul.

⁹² Hiob, T. Töötaja vastutus kahju eest. Advokaadibüroo Lepik & Luhaäär LAWIN. www.raamatupidaja.ee/article/2009/11/26/Tootaja_vastutus_kahju_eest (26.04.2015).

Antud puhul tuleb töösuhtes tekitatud kahju puhul arvestada, millist kahju võis töötajaga sarnane mõistlik isik töölepingu sõlmimisel ette näha. Ilmselt on keskmise töötaja võime erinevaid kahjusid ette näha erinev, võrreldes oma majandustegevuses tegutsevate ettevõtjatega, mille pärast on ka töötajalt sissenõutavate kahjude ring kitsam.

Näiteks ei pruugi töötaja näha ette erinevaid tööandja poolt maksmisele kuuluvaid leppetrahve või muud sellist, kui ta ei ole varasemalt vastava tegevusvaldkonnaga kokku puutunud ega tea sealset lepingute praktikat.⁹³

Sarnaselt varasemaga on ka 2009. aastal TLS säilitanud töötaja süülise vastutuse põhimõtte, see tähendab, et töötaja vastutaks kohustuse rikkumise eest ning tööandja saaks kohaldada õiguskaitselahendeid, sealhulgas nõuda kahju hüvitamist või öelda töölepingu üles, peab töötaja olema rikkunud oma kohustusi kas hooletult, raskelt hooletult või tahtlikult. Autor leiab, et viimast esineb Eesti praktikas loomulikult harvem.

TLSega kaovad erinevate seaduste vahel esinenud terminoloogilised ja sisulised vasturääkivused, mis annab enam õiguskindlust nii töötajatele kui ka tööandjatele. Kui senises seaduses ja kohtupraktika kohaselt oli töötajal sisuliselt kohustus olla vaid töötaja ja täita kohustusi, mis tulenesid otseselt tema töölepingust, siis uues seaduses on sätestatud oluliselt rohkem üldisi kohustusi, mida töötajad peavad järgima ning ka õigusi, milleks töötajatel õigus on. Nii näiteks peab töötaja olema tööandja vastu lojaalne ning hoiduma huvide konfliktist. Töötajal on kohustus olla lojaalne oma tööandjale – hoida ärisaladusi, tagada firmas toimuva konfidentsiaalsus, kaitsta ettevõtte huve.

Lojaalne töötaja täidab eelkõige järgmisi kohustusi:

1. Teeb kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi;
2. Teeb tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal;
3. Täidab õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi;
4. Osaleb oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel;
5. Hoidub tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara;
6. Teeb tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega;

⁹³ *Ibid.*, Hiob, T.

7. Teatab viivitamata tööandjale töötakistusest või selle tekkimise ohust ning võimaluse korral kõrvaldab erikorralduseta takistuse või selle tekkimise ohu;
8. Tööandja soovil teavitab tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi;
9. Hoidub tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu;
10. Teatab tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusel ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest.

Töötaja on kohustatud hoidma saladuses talle töö tõttu teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige hoidma tööandja tootmis- ja ärisaladust. Saladuse hoidmise kohustus tuleneb otseselt seadusest. Töötaja peab teadma selle saladuse sisu ja tööandja peab selle töötajale teatavaks tegema töölepingu sõlmimise ajal. Pärast töölepingu sõlmimist on töötajal ärisaladuse hoidmise kohustus.⁹⁴

TLSst⁹⁵ tulenevalt töötajal kui tööandjal on vastastikune lojaalse käitumise kohustus, mitte mingi juhul ühepoolne. Konkurentsipiirang on üks osa lojaalsuskohustusest ja töötaja kohustus mitte osutada tööandjale konkurentsi on lojaalsuskohustusest üks levinuimaid⁹⁶. Töötaja peab käituma vastavalt oma teadmistele ja oskustele ning mitte tekitada tööandjale varalist kahju. Töötaja peab hoiduma tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või koostööpartnerite usaldamatust tööandja vastu. Praktikast tulenevalt kohustuste rikkumine tõi endaga kaasa ka töölepingu lõpetamise.

Antud regulatsioonid annavad tunduvalt rohkem võimalusi võtta kasutusele meetmeid, et ära hoida või vähendada varalist kahju, mida võivad põhjustada ettevõtte töötajad. Selliste sätete puudumine tööõigussuhetes võis olla inimestele küll harjumuspärane. Maddison on öelnud: „Väga tänuväärne on, et töötajate materiaalse vastutuse regulatsioon sai uue kuue. Vana kuub oli ka juba uskumatult vana ja kulunud ning vajab hädasti uuendust. Seni kehtinud Eesti NSV TööK juured ulatusid koguni aastasse“ (1972).⁹⁷

⁹⁴ Tartu Ülikool. Töötaja ja juht. Eetikaveeb. www.eetika.ee/et/arieetika/tootajajuht (05.03.2015).

⁹⁵ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 75 lg 1.

⁹⁶ Ojamäe, E. Töötaja konkurentsikeeld kui lojaalsuskohustus. *Juridica* 2004 nr 2, lk 104.

⁹⁷ Maddison, K. Uus töölepingu seadus – mis me siis saime. Tallinn: Äripäev 2009.

www.sorainen.com/et/Publications/legal-blogs/1436/uus-toolepinguseadus-%E2%80%93-mis-me-siis-saime (31.01.2015).

Suurimaks probleemiks tööandjatele TööKi kontekstis oli olukord, kus töötaja tekitas tööandjale kahju, olgu selleks siis tavaline vara vargus, vara kahjustamine või tööandja juures ärisaladuse mitte hoidmine⁹⁸. Kuna inimesed on väga erinevad ning pärit erinevast keskkonnast on olemas ka palju töötajad, kes suhtuvad tihti tööandja varasse vähem hoolivamalt kui oma varasse. Töötajatel tuleb hakata aru saama, et vara väärtuse vähenemine, seisak või takistus tööprotsessis tähendab peaaegu alati varalist kahju ning on mõistlik, kui töötaja on vastutav, sest vastasel juhul suhtub ta talle usaldatud varasse või õigustesse vähem heaperemehelikult kui oma varasse⁹⁹. Siinkohal on autori arvates oluline märkida näiteks tööseisak on tekkinud tööandja poolt, siis sellisel juhul ei peaks vastutust kandma töötaja. Senise regulatsiooni järgi oli kahju nõudmine mõttetu töötaja vastu ning ei olnud võimalik esitada ka nõuet. Erand oli ainult siis, kui oli selleks olukorraks koostatud eraldi leping.

TLS e kohaselt vastutab töötaja kahju eest, kui ta rikub töölepingust tulenevad kohustusi süüliselt (hooletus, raske hooletus või tahtlus)¹⁰⁰. Eraldi lepingu sõlmimine ei ole tänapäeval vajalik. Võimalik on sõlmida küll eraldi kokkulepe selleks, et töötaja vastutaks talle tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest olenema tema süüst. Antud juhul kahju suuruse määramisel tuleb arvesse võtta, kas kahju tekitati tahtlikult või hooletusest ning millised olid kahju tekkimise asjaolud. Erinevalt kehtivast regulatsioonist on kahju hüvitamisel võimalik nõuda lisaks otsesele kahjule ka saamata jäänud tulu hüvitamist.

Autori arvates kaitseb selline säte teatud olukordades rohkem tööandjad ning teatud olukordades ka töötajaid kuna saamata jäänud tulu arvestamine on sageli väga raske arvestada või on see üldse töö konteksti arvestades võimatu või pöördumatu. Näitena saab autor siinkohal tuua välja situatsiooni, kus kaupluse töötaja hilineb tööle kaheks tunniks, mistõttu ka pood avati selle võrra hiljem kui oli ette nähtud. See toob kaasa aga olukorra, kus tööandjal on väga keeruline kui ka osaliselt võimatu välja arvestada kui mitu tehingut ja kui suure summa ulatuses kauplusel kahju tekkis töötaja hilinemise tõttu. Osaliselt saab siinkohal arvestada küll statistiliselt keskmist (näiteks arvestada konkreetset nädalapäeva, kellaaega ning eelnenud oste, mis olid varasematel aegadel antud ajal tehtud), kuid see ei ole samuti siiski piisavalt täpne.

⁹⁸ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 74 lg 2.

⁹⁹ Madisson., *op. cit.*

¹⁰⁰ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 74 lg 2.

Kahju hüvitamisel lähtutakse VÕSe 7. peatükist, arvestades TLSga kehtestatud piiranguid. Kahju hüvitamise eesmärk on kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis oleks võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud.

Otsese varalise kahju all mõistetakse VÕSe kohaselt eelkõige kaotsiläinud või hävinud vara väärtust või vara halvenemisest tekkinud väärtuse vähenemist ning kahju tekkimisega seoses kantud või tulevikus kantavaid kulusid, sealhulgas mõistlikke kulusid kahju ärahooldamiseks või vähendamiseks kahju hüvitamisega seotud nõuete esitamiseks (näiteks ekspertiisitasu kahju suuruse kindlaksmääramiseks, makstud või tulevikus makstavad leppetrahvid jne).¹⁰¹

Saamata jäänud tulu on VÕSe kohaselt kasu, mida isik oleks tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Saamata jäänud tulu võib seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotamises (näiteks hävinud asja hinnatõusust saamata jäänud tulu, saamata jäänud ettevõtlustulu jne). Kuna saamata jäänud tulu puhul on tegemist tulevikus tekkiva kahjuga (oletusliku tuluga), siis saab seda hinnata vaid ligilähedaselt. Tööandja peab tõendama selle tulevikus saadava tulu saamise tõenäosust.¹⁰²

Samuti ei sätesta kehtiv seadus enam piirmäära kahju suurusele¹⁰³. Tööandjal on õigus sõlmida eraldi leping, siis kahju suurus on piiratud töötaja ühe kuu töötasuga. Töötasust kinnipidamisi ei lubatud tulevikus ilma töötaja nõusolekuta või kohtutäituri korralduseta teha.¹⁰⁴

Töötasu alandamisega võib karistada näiteks esineva praagi korral, kuid selleks peab olema töötaja enda nõusolek ja ikkagi tuleb maksta vähemalt töötasu alamäär. Varalise vastutuse kokkulepe eeldab, et selle eest makstakse töötajale hüvitist ning kinnipidamisi saab teha vaid selle ulatuses, mitte töötasust.¹⁰⁵

¹⁰¹ VÕS 26.09.2001. – RT I 2001, 81, 487; RT I 2010, 7, 30 § 128, lg 3.

¹⁰² VÕS 26.09.2001. – RT I 2001, 81, 487; RT I 2010, 7, 30 § 128, lg 4.

¹⁰³ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 75 lg 5.

¹⁰⁴ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 74.

¹⁰⁵ Riig, E. Lihtsa töoinimese jaoks on uus töölepingu seadus paras pätkel. www.majandus24.postimees.ee/134459/uus-toolepinguseadus-jatab-senisest-palju-enam-ruumi-tolgendamiseks (31.01.2015).

TLS annab ka tööandja võlausaldajale õiguse nõuda töötajalt rikkumise korral kahju hüvitamist tööandjale juhul, kui võlausaldaja ei saa oma nõudeid rahuldada tööandja vara arvel. Tööandja pankroti väljakuulutamise korral saab nõude töötaja vastu esitada üksnes pankrotihaldur.¹⁰⁶

Seega on tegemist regulatsiooniga, mis on ette nähtud ka juhatuse liikmete suhtes. Töötajate vastutus võlausaldajate ees on küllaltki ainulaadne. Vaatamata sellele, et töötajate vastu esitatavate võlausaldajate nõuete tõenäosus tulevikus on praktiliselt olematu (kuna kahju nõutakse tööandjalt, mitte võlausaldajalt), leiab autor siiski, leian siiski, et nii laia isikute ringi kaasamine ei ole mõistlik. Võlausaldajal on võimalik oma huve kaitsta läbi pankrotiavalduse esitamise ning sellisel juhul on pankrotihalduril kõik võimalused tuvastada töötaja süü ning selle olemasolul tema vastu nõue esitada. Samas hoiaks see ära ebamõistlike nõuete esitamise ja töötajate „hirmutamise“.

Tänapäeva olukord näitab, et võlausaldajate poolt juhatuse liikmete vastu esitatavate nõuete eesmärk on peamiselt nende ebamugavasse olukorda asetamine, et seeläbi saavutada kompromiss ning sundida juhatuse liiget kahjutasu tasuda, isegi kui juhatuse liikme tegevuse seadusvastasus ei ole ilmselge.¹⁰⁷

Autor leiab, et töötajate asetamine samasugusesse olukorda ei ole põhjendatud ja õigustatud, kuna töötajad on veelgi vähemal määral võimelised enda eest seisma ning nad võivad langeda seetõttu sisuliselt niinimetatud väljapressimise ohvriks, mis on aga Eesti seadustest (kui ma mujal Euroopa Liidu liikmesriikides) tulenevalt ebaseaduslik.

2.3.1. Varalise vastutuse kokkuleppe üldsätted ja võrdlus 1992. aasta seadusega

Pärast iseseisvuse taastamist võeti Eestis 1992. aastal vastu töösuhteid reguleeriv akt – EV TLS.¹⁰⁸

Kehtiva TLSe kõige suurem erinevus endisest on selle ideoloogiline alus - töötajalt eeldatakse mitte üksnes käsutäitmist, vaid ka initsiatiivi. 1992. aastast pärinev seadus lähtus nõukogudeaegsest majandusest, kus ettevõtte tähendas enamasti millegi valmistamist suure hulga

¹⁰⁶ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 74.

¹⁰⁷ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 74 lg 5.

¹⁰⁸ Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. Juridica 2012 nr 4, lk 295.

masinate ning töötajatega. Sellisel juhul on mõisteta, kui töötajalt nõutakse eelkõige õigeks ajaks tööle ilmumist, korralduste ootamist ja nende täpset täitmist.

Eesti praeguses majanduses on suurem osakaal teenindussektoril, suurettevõtteid jääb vähemaks, kasvab tööülesannete keerukus. See tähendab, et ettevõtte edu sõltub üha rohkem sellest, kui hästi töötajad oma ülesandeid täidavad. Autor leiab, et tänapäeval peavad tööandjad tahestahtmata usaldama oma vara töötajate kätte, mistõttu varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine tööandjate ja töötajate vahel on praktikast tulenevalt vähendanud kindlasti tööandja vara kuritarvitamist töötajate poolt.

Sellest lähtudes on kehtivas TLSsse lisandunud töötajale rida uusi kohustusi:

- hoolsuskohustus, mida hindab tööandja;
- koostöökohustus teiste töötajatega ehk kollektiiv, kus suudetakse töötada ühise eesmärgi nimel;
- enesetäiendamise kohustus, mida võimaldab nii tööandja või töötaja endapoolse soov ja vabatahtlik huvi enesearendamiseks;
- tööandja teavitamise kohustus eriolukordade suhtes;
- tööandja maine kahjustamise keeld ehk töötaja ei tohi tööandja mainet mitte ühelgi võimalikul viisil kahjustada (näiteks sotsiaalmeedias kaudu);
- partnerite usaldamatuse põhjustamise keeld.

Antud kohustused on autori arvates väga mõistlikud ja põhjendatud, eriti arvestades tänapäeva ühiskonda, kus lojaalse töötaja leidmine näiteks klienditeenindus valdkonnas on sageli raske, töötajatel on lihtne võimalus kahjustada tööandja mainet näiteks kasvõi enda isiklikule sotsiaalmeedia kontole postitades negatiivseid ühepoolseid arvamusi ja nii edasi.

Kokkuvõttes on töötajal üldine kohustus olla tööandja suhtes lojaalne, täita kohustusi oma parimate teadmiste ja oskuste kohaselt ning tööandja kasu silmas pidades. Temalt eeldatakse isiklikku initsiatiivi ning tööoskuste aktiivset rakendamist ka ilma otsese korralduseta. Selline lähenemine peaks olema nii töötaja kui ka tööandja poolt iseenesest mõisteta.

Selle tagamiseks defineerib TLS töötaja hoolsuse määra, millest vähem tegemist võib lugeda töölepingu rikkumiseks. Nõutav hoolsus sõltub töötaja positsioonist ettevõttes, erialastest

teadmistest ja oskustest ning võimetest, mis tema töö eeldab. Iga isik on individuaalne ning suhtumine töösse on erinevatel inimestel erinev tulenevalt nende taustast.

Kohtuvaidluste korral võetakse lähtealuseks hinnang, kuidas oleks konkreetseid tööülesandeid täitnud kujuteldav hoolikas töötaja. Kui on mõistlik eeldada, et hoolikas inimene oleks teinud rohkem või teisiti, võib rakendada töötaja suhtes sellisteks puhkudeks ettenähtud sanktsioone.

Täpsustatud on ka töötaja varalise vastutuse regulatsioon. Senine seadus tulenes tänini kehtivast ENSV TööK, mis arvestas üksnes otsese varalise kahjuga. Kehtiv TLS võimaldab sisse nõuda ka mitteotsesest varalist kahju, näiteks saamata jäänud tulu.¹⁰⁹

2.3.2. Varalise vastutuse üldised põhimõtted

TLS § 1 sätestab töölepingu mõiste, mille kohaselt töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, ning tööandja maksab töötajale töö eest tasu. Kuna tööleping on võlaõiguslik leping ja võlaõiguslikele lepingutele laienevad tsiviilseadustiku üldosa seadus¹¹⁰ (edaspidi TsÜS) sätted, siis poolte mõiste määratlemisel tulebki lähtuda TsÜSis isikute kohta sätestatust.

Töötaja on füüsiline isik ja tööandja võib olla nii füüsiline isik kui ka juriidiline isik. Tööleping kuulub kõige üldisemalt töö tegemise lepingute hulka. VÕSe kaheksas osa reguleerib teenuse osutamise lepinguid, mis on sisuliselt kõik töö tegemise lepingud. Kuna tööleping on samuti võlaõiguslik leping, siis eristamaks seda teistest võlaõiguslikest lepingutest, tuleb määratleda ainult töölepingule omased erilised tunnused.¹¹¹

Süülise vastutuse mõiste tuleneb VÕSst, mille alusel vastutab isik oma kohustuse rikkumise eest üksnes süü olemasolu korral. Sellest tulenevalt vastutab töötaja töölepingust tuleneva kohustuse rikkumise eest vaid juhul, kui ta on kohustust rikkunud hooletusest, raskest hooletusest või tahtlusest (niinimetatud süü vormid). Hooletuse olemasolu kontrollimiseks võetakse aluseks

¹⁰⁹ Veede, R. Uus seadus suurendab töötaja vastutust. EkspressJob. www.ej.ee/est/uudised/nouanded/609-uus-seadus-suurendab-tootaja-vastutust (15.03.2015).

¹¹⁰ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. 27.03.2002. RT I 2002, 35, 216; RT I, 06.12.2012, 21 § 66.

¹¹¹ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. AS Äripäev 2010.

töötaja hoolsuse määr, mille täitmise hindamisel arvestatakse muuhulgas töösuhte iseloomu, töötaja väljaõpet ja teadmisi ning tööandja teadmisi töötaja võimete ja omaduste kohta.¹¹²

Tööandjal on õigus alandada töötasu, kui töötaja on oma tööülesandeid täitnud kokkulepitust kehvemalt. Töötasu alandamine iseenesest ei ole karistus. Kui töötasu alandamisega kaasneb ka hoiatus, tasub töötajal olla väga tähelepanelik, sest teist korda sama asja eest hoiatades on tööandjal õigus lõpetada tööleping erakorraliselt. TLSe sätestab, et töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tulenevatel põhjustel on järgnev - töötaja on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või loonud kahju tekkimise ohu¹¹³. Töötasu saab aga alandada vaid juhul, kui tööandja on töötajale töö tegemiseks andnud juhise, mis on olnud õigeaegne ja töötajale sisult arusaadav.

Sealjuures peab juhise andmine olema mõistlik, arvestades töölepingus ettenähtud tööülesande eesmärki, loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust ning kohustuse täitmise sõltuvust tööandja ja teiste töötajate kohustusi. Töötasu alandamise protsess toimub VÕSe¹¹⁴ järgi, mille alusel vähendatakse tasumisele kuuluvat hinda võrdeliselt kohustuse mittekohase täitmise väärtuse suhtele kohase täitmise väärtusesse. Sealjuures ei või hinda alandada ulatuses, milles töötaja on oma rikkumise heastanud. Hinna alandamine toimub avalduse tegemisega teisele poolele ehk tööandja peab töötasu alandamisest töötajat teavitama.

Tööandja peab töötasu alandamist kasutama viivitamatult pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmist. Eelkõige tähendab see tööandja õigust vähendada töötaja töötasu järgmisel palgapäeval. Autori arvates ei oleks hilisem tähtaeg mõistlik, sest rikkumise peab tööandja fikseerima alati koheselt ning teavitama sellest ka töötajaid, kes vastutavad tööandja ees kahju tekitamise eest.

Töötasu alandamisel tuleb arvestada täitemenetluse seadustiku (edaspidi TMS) sätestatut¹¹⁵. Nimetatud paragrahv sätestab töötasu osa, millele ei saa sissenõuet pöörata. Hinna alandamise puhul peab töötajale jääma vähemalt töötasu alammäär või selle ajahikule vastav osa. Väljamakstava summa suurus ei piira aga töötasu alandamise kogu ulatust, mis tähendab seda, et

¹¹² Vask, K. Töötaja vastutus uues töölepingu seaduses. Eesti Meeremeste sõltumatu Äriühing 2009. www.emsa.ee/et/juristi-n%C3%B5uanded/15 (27.04.2015).

¹¹³ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 88, lg 1.

¹¹⁴ VÕS 26.09.2001. – RT I 2001, 81, 487; RT I 2010, 7, 30 § 112.

¹¹⁵ TMS 20.04.2005. – RT I 2001, 81, 487; RT I 2005, 27, 198 § 132.

hinna alandamisest tulenevat nõuet võib realiseerida ka järgmise kuu töötasust.

Töötaja, kes pole töötasu alandamisega nõus, peab tööandja sellekohasele teatele koheselt reageerima – tuleb kindlasti esitada omapoolsed seisukohad ja kui tööandja nendega ei arvesta, siis võib pöörduda töövaidlusorganite poole saamata jäänud töötasu nõudega. Kui töötaja ei reageeri, siis ta tunnustab tööandja õigust töölepingust tuleneva kohustuse mittekohase täitmise pärast töötasu vähendada.

Tahtliku kahju tekitamise puhul vastutab töötaja sarnaselt kehtivale õigusele kogu kahju ulatuses. Hooletusest (see tähendab raskest hooletusest) tekkinud kahju puhul ei võeta enam arvesse ainult tegeliku kahju ulatust, vaid töötaja poolt hüvitamisele kuuluva kahju suuruse määramisel tuleb lähtuda ka töötaja tööülesannetest, süü astmest (niinimetatud tavalise hooletuse korral vastutab töötaja väiksemas ulatuses kui raske hooletuse puhul), töötajale antud juhistest, töötingimustest, töö iseloomust tulenevast riskist, tööandja juures töötamise ajast ja senisest käitumisest ning töötaja töötasu suurusest.

Tegemist ei ole kinnise loeteluga ja vaidluse lahendamisel võib kohus arvesse võtta ka muid asjaolusid. Muuhulgas tuleb arvestada tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahju vältimiseks või kindlustamiseks ning vähendada hüvitist tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra.

Tööandjal on võimalik lisaks otsesele varalisele kahjule nõuda ka saamata jäänud tulu. Saamata jäänud tulu mõiste tuleneb VÕSst, mille alusel 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. Saamata jäänud tulu võib VÕSe järgi seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotamises. Kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse või raske hooletuse tõttu, tuleb tööandjale saamata jäänud tulu väljaselgitamisel võtta arvesse teisi asjaolusid (see tähendab töötajale antud juhiseid, töö iseloomust tulenevat riski ja muu selline).

Kahju hüvitamise korra sätestab VÕS. Selle järgi peab eksisteerima kahju hüvitamise eesmärki taotlev olukord ning põhjuslik seos töötaja rikkumise ja kahju tekkimise vahel. Kahju hüvitamise eesmärk on kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Kahju ei

kuulu hüvitamisele ulatuses, milles kahju ärahooldmine ei olnud selle kohustuse eesmärgiks, mille rikkumise tagajärjel kahju hüvitamise kohustus tekkis.

Lepingulist kohustust rikkunud osapool peab hüvitama üksnes kahju, mida ta nägi rikkumise võimaliku tagajärjena ette või pidi ette nägema lepingu sõlmimise ajal, välja arvatud juhul, kui kahju tekitati tahtlikult või raske hooletuse tõttu. Isik peab kahju hüvitama üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg (põhjuslik seos). Kahju hüvitisest tuleb maha arvata igasugune kasu, mida kahjustatud isik sai kahju tekitamise tagajärjel, eelkõige tema poolt säästetud kulud, välja arvatud juhul, kui kasu mahaarvamine oleks vastuolus kahju hüvitamise eesmärgiga.¹¹⁶

Vastutus töötaja tööle mitteasumisel või omavolilisel lahkumisel, kui selleks ei esine olulist põhjust ja selle tagajärjel öeldakse leping tööandja poolt üles. Tööandjal on võimalik nõuda hüvitist, mille suuruseks on eelduse kohaselt töötaja ühe kuu keskmine töötasu. Sisuliselt on tegemist seaduses sätestatud leppetrahviga, kuna tööandjal puudub kohustus tõendada, et ta on ühe kuu töötasu ulatuses kahju kandnud.

Samas tuleb tähelepanu pöörata sellele, et ühe kuu hüvitis on sätestatud eeldusena, mis tähendab, et tööandjal on võimalik nõuda tööle mitteasumise tõttu tekkinud suurema kahju korral töötajalt ka suuremat hüvitist. Suurema hüvitise kui ühe kuu töötasu nõudmiseks tuleb tööandjal suurema kahju tekkimine ära tõendada. Eeldusel põhinev regulatsioon annab ka töötajale võimaluse nõuda hüvitise suuruse vähendamist, kui ta suudab tõendada, et tööandjale ei ole kahju tekkinud või kahju ulatus on olnud väiksem kui ühe kuu töötasu.

Kahju hüvitamise nõue aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, mil tööandja saab teada kahju tekkimisest ja selle hüvitamiseks kohustatud isikust, kuid mitte hiljem kui kolme aasta jooksul pärast kahju tekkimist. TLS sätestab, et aegumistähtaeg hakkab kulgema hetkest, mil tööandja on teadlik nii kahju tekkimisest kui seda põhjustanud isikust. Kui tööandja ei ole töötajat teavitanud kahju tekitamise olukorrast kuigi on teada kahju tekitamine kui ka seda põhjustanud isik, on oluline sellest ka töötajat teavitada ning kahju hüvitamise kokkuleppele saada mõlemapoolne nõusolek (ehk allkiri).

¹¹⁶ Vask, *op.cit.*

Kui töötaja on tööülesannete käigus tekitanud kahju kolmandale isikule, kuid tööandja, kes on kohustatud töötaja eest vastava kahju kolmandale isikule hüvitama ning kellel on õigus nõuda töötajalt kahju hüvitamist, on maksejõuetu, siis võib see kolmas isik töötaja poolt tööülesannete käigus talle tekitatud kahju hüvitamist nõuda vaid tööandjalt. Tagamaks kolmanda isiku huvisid võib see kolmas isik nõuda töötaja poolt kahju hüvitamist tööandjale, mitte aga otse endale.

Juhul kui tööandja suhtes on välja kuulutatud pankrot, võib tööandja nimel kahju hüvitamise nõude esitada üksnes pankrotihaldur. Kahju kannatanud kolmandal isikul ja pankrotihalduril on õigus kahju hüvitamise nõuet esitada ka juhul, kui tööandja on oma nõudest töötaja vastu loobunud või selle esitamise võimalust muul viisil piiranud, näiteks lühendanud aegumistähtaega. Seda põhjusel, et sisesuhtest tulenevad piirangud ja kokkulepped ei saa eraõiguse üldpõhimõtteid arvestades kohalduda välissuhtest tulenevatele nõuetele.

Tööandjal pole võimalik nõuda kahju hüvitamist olukorras, mil kahju eest võivad vastutada erinevad isikud ja on kindlaks tehtud, et kahju võis neist tekitada igaüks, kuid võlausaldajal (antud juhul tööandjal) pole võimalik kindlaks teha konkreetset kahju tekitajat. Tööandjal on võimalik nõuda kahju hüvitamist ainult juhul, kui konkreetse töötaja süü on võimalik tõendada.

Varalise vastutuse kokkuleppega võtab töötaja sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest.

Tööandja saab vastavale kokkuleppele tugineda vaid juhul, kui on täidetud järgmised eeldused:

- kokkulepe on sõlmitud kirjalikult ning see vajab mõlemapoolset (nii tööandja kui töötaja poolt) allkirjastamist;
- kokkulepe on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud – eesmärgiks tagada ebamõistlike ja töötajat ebaproportsionaalselt koormavate kokkulepete välistamine (näiteks kokkulepe, et töötaja vastutab kõige eest ja alati, samuti kokkulepe, et töötaja vastutab kõikide laohoonete eest, olenemata sellest, et osade olemasolust pole ta teadlik);
- töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaks määratud töötajate ringil – eesmärgiks tagada, et töötaja vastutab siiski vaid vara eest, mille üle tal on teatav kontroll, samuti asjaolu, et ta teaks, kellega koos ta vastutab ning saaks mõistlikult kaaluda teistest töötajatest tulenevat lisariski;

- kokku on lepitud töötaja ja tööandja vahel vastutuse rahalises ülempiiris ning see on ka kirjalikult ära fikseeritud;
- tööandja maksab töötajale vastava kokkuleppe eest mõistlikku hüvitist, mis on vastavuses vastutuse rahalise ülempiiriga – hüvitise mõistlikkust hinnatakse iga üksikjuhtumi puhul eraldi. Mõistlik hüvitis ei saa sisalduda põhipalga sees, vaid peab sellele lisanduma.

Autor leiab praktikast tulenevalt, et sageli ei kajastu hüvitise summa töötaja pangakontol eraldi, samuti ei tooda seda välja eraldi palgalehel. See tekitab aga olukorra, kus töötajale on ebaselge, kas tööandja maksab talle varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimise eest hüvitist.

Töösuhte käigus töötaja poolt süüliselt tekitatud kahju hüvitamist võib kolmas isik nõuda üksnes tööandjalt, kellel omakorda tekib regressiõigus töötaja vastu, arvestades eelpool toodud piiranguid. Vastav regulatsioon kohaldub siiski vaid juhul, kui töötaja pole kolmandale isikule tekitanud kahju tahtlikult (näiteks vargus).

Kui tööandja on majandustegevuse käigus kolmandale isikule tekitatud kahju hüvitamise kohustuse lepinguga välistanud või oma vastutust piiranud või kui tema vastutus on välistatud või piiratud seaduse alusel, kehtib välistamine või piirang ka töötaja suhtes. Seda põhjusel, et antud juhul ei ole tööandja töötaja eest kolmandale isikule kahju hüvitanud ning tal puudub sisuline regressiõue töötaja suhtes.

2.4. Leppetrahvi rakendamine

Leppetrahv on lubatud kokku leppida vaid tööleasumisest keeldumise või omavolilise töölt lahkumise korral, samuti saladuse hoidmise kohustuse või konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise puhuks¹¹⁷. Vastavalt TLSele võtab konkurentsipiirangu kokkuleppega töötaja endale kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. Kokkuleppe algatajaks on tööandja ning kokkulepe võib hõlmata kas mõlemat ülalpool toodud piirangut või ühte neist. Konkurentsipiirangu sisu peab olema mõistlikult piiritletud ja töötajale äratuntav. Samuti peab konkurentsipiirang olema täpselt ruumiliselt piiritletud, st näidatud, millisel territooriumil, ruumis või paikkonnas ta kehtib. Kui kokkuleppe kehtivuse aeg ei ole kindlaks määratletud, kehtib see eeldatavalt kuni töölepingu

¹¹⁷ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 26 lg 1.

lõppemiseni.¹¹⁸

Tegemist peab olema töötajapoolse süülise rikkumisega. Töötaja võib nõuda kohtu kaudu leppetrahvi vähendamist, kui see on kohustuse rikkumist ja teise lepingupoolle huve arvestades ebamõistlikult suur, kuid seda vaid juhul, kui töötaja pole enne leppetrahvi vähendamise nõudmist leppetrahvi juba tasunud. Leppetrahvi ei tohi maksta, kui sa pole selle suurusega nõus. Leppetrahvi rakendamiseks on töötajapoolse rikkumise tõendamise kohustus tööandjal. Leppetrahvi kohaldamisel tuleb kahjustatud lepingupoolel leppetrahvi nõuda mõistliku aja jooksul pärast kohustuse rikkumise avastamist, mille vastu eksimisel kaotab ta õiguse nõuda leppetrahvi tasumist.

Kui leppetrahvi kokkulepe on sõlmitud muude rikkumiste puhuks, kui ülalpool mainitud, siis loetakse selline kokkulepe tühiseks ning töötajale sellest kohustusi ei tule. Leppetrahv tööleasumisest keeldumise või omavolilise töölt lahkumise korral on nn täiendav leppetrahv, mis annab tööandjale võimaluse leppida tööle asumisest keeldumise või töölt etteteatamata lahkumise puhuks lisaks seadusest tulenevale 1-kuulisele leppetrahvile kokku ka suuremas leppetrahvis.¹¹⁹

Leppetrahvi kokkulepe ei välista kohustuse rikkumise tõttu tekkinud täiendava kahju hüvitamise nõudmist ulatuses, mida leppetrahv ei kata. Leppetrahvi kokkulepe lihtsustab kahju hüvitamist, sest kahjustatud pool võib leppetrahvi nõude esitada ilma, et ta kahju tekkimist või selle suurust peaks tõendama, ning tal tekib ka võimalus mittevaralise kahju eest hüvitist saada, mille sissenõudmine võib muidu olla tõendamise keerukuse tõttu vähetõenäoline.¹²⁰

Tööandjal on ilma töötaja nõusolekuta lubatud töötasust kinni pidada tasu väljatöötamata puhkusepäevade eest ning töötajale tehtud ettemakse, mille puhul on töötajal tagasimaksmise kohustus. Ilma töötaja nõusolekuta on tööandjal lubatud töötasust kinnipidamisi teostada ka muudes seadustes ettenähtud juhtudel.

Magistritöö autor saab siinkohal välja tuua näitena elatisnõude nõudmise kohtutäituri poolt. Kui

¹¹⁸ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 23.

¹¹⁹ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 77 lg 1.

¹²⁰ Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Juura Õigusteabe AS 2004, lk 378 – 379. Sander, A. Leppetrahv. Juridica 2003 nr 10, lk 687.

kohtutäitur saadab tööandjale sissetuleku arestimise akti konkreetse töötaja kohta, siis tööandja on kohustatud teostama töötaja töötasust kinnipidamisi. Kui tööandja ei pea kinni töötaja töötasust elatusnõude kohustust, siis kohtutäituril on omakorda õigus määrata ettevõttele sunniraha rikkumise eest.

Kui kinnipidamise teostamine ilma töötaja nõusolekuta ei ole seadusest tulenevalt lubatud, on tööandjal vajalik saada tasust kinnipidamiseks töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis nõusolek. Näiteks kahju hüvitamise nõudmisel või töötajale ilma õigusliku aluseta ülekantud summade tagasinõudmisel. Nõusoleku mittesaamisel on tööandjal õigus oma nõuded maksma panna töövaidlusorganite kaudu. Töötaja nõusolek tasaarvestamiseks tuleb saada alati igaks juhtumiks eraldi ehk kehtiv on vaid nõusolek, mis on antud pärast tasaarvestamise õiguse tekkimist. Seega pole võimalik tasaarvestamises kokku leppida juba töölepingu sõlmimisel.

Tasaarvestamiseks on vajalik samaliigiliste sissenõutavaks muutunud vastastikuste kohustuste olemasolu, milleks on töösuhtes ainult rahalised kohustused. Lisaks tuleb tasaarvestamiseks esitada tööandja poolt alati tasaarvestamise avaldus. Tasaarvestamise avaldusele pole ette nähtud vorminõuet, millest tulenevalt võib selle teha ka suuliselt – oluline on vaid avalduse teinud poolte tahte selgumine. Siiski peab tööandja vaidluse korral tõendama, et ta on tasaarvestuse avalduse teinud, mille tõttu on soovitatav see kirjalikult vormistada, sest lisaks avaldusele on vaja sellele saada ka töötaja nõusolek.

3. Probleemid varalise vastutuse kokkuleppe rakendamisel

Sissejuhatuseks kirjutab autor lahti „vara“ mõiste. Tsiviilõiguses kehtib järgmine vara mõiste – see on isikule kuuluvate rahaliselt hinnatavate õiguste ja kohustuste kogum, kui seadusest ei tulene teisiti.¹²¹ Vara hulka kuuluvad samuti esemed¹²², mis omakorda jagunevad asjadeks, õigusteks ja muudeks hüvedeks, mis võivad olla õiguse objektid. Vara määratletakse tööandjale kuuluvate rahaliste hüvede summana.

Varalised huvid on majanduslike väärtuste suurendamine, hoidmine ja omandamine. Huvide ese on vara, isiku kõik rahaliselt hinnatavad esemed. Teise isiku varalisi huvisid ei saa samastada varaga. Tegemist on isiku huvidega, mis on seotud varaga, ehk subjektiivse kategooriaga. Isikul võivad olla varalised huvid isegi siis, kui vara ei kuulu talle või varasse kuuluvaid esemeid veel ei eksisteeri.¹²³

Iga organisatsiooni eduka töö üheks eelduseks on kindla korra kehtestamine töösuhetes, poolte õiguste ja kohustuste kindlaksmääramine tööprotsessis ja nende realiseerimise tagamine. Kõrvuti õige tööorganisatsiooni, töötasustamise, ja teised töötajate positiivsete mõjutusvahenditega, on osa täita ka töötajate distsiplinaar- ja varalisel vastutusel tööks vajaliku korra ehk niinimetatud töösisekorra tagamisel. Töösisekorda saab tagada siis, kui on õigesti lahendatud töö- ja puhkeaja õiguslik korraldus, kui töötaja suhtes peetakse kinni kindlast töö- ja puhkeaja režiimist, et tagada vajalik tööintensiivsus, aga ka puhkamisvõimalused.

Töösuhteid reguleerib seadusandlus. Diskussioonid 2009 TLSe üle näitavad seda, et Eestis ei nähta enamalt jaolt probleemi selles, et töösuhteid reguleeritakse ühtlustavalt üksnes seadusega. Probleemi nähakse pigem selles, et seadus on liiga jäik ja kõrged miinimumstandardid ei sobi igasse tööturu olukorda, iga tegevusala ja iga ettevõtliigi puhul. Probleemseks ei peeta seda, et kui töösuhteid (seal hulgas lepingu sõlmimise, muutmise, lõpetamise, varalise vastutuse miinimumstandardeid) reguleeritakse vaid väga üldiselt, võib see kaasa tuua teatud töötajagruppide tööviljakuse languse, ebakindluse suurenemise, elustandardi languse,

¹²¹ Kairjak, M, Varaliste huvide konflikt. Juridica 2010 nr 1, lk 27. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. 27.03.2002. RT I 2002, 35, 216; RT I, 06.12.2012, 21 § 66.

¹²² TsÜS 27.03.2002. RT I 2002, 35, 216; RT I, 06.12.2012, 21 § 48.

¹²³ Kairjak, M. Varaliste huvide järgimise kohustus ja teisele isikule usaldatud vara. Juridica nr 1 2010, lk 31.

motivatsiooni vähenemise ja väljarände Euroopa teistele tööturgudele.¹²⁴

Varalise vastutuse kokkulepe kehtib ainult piiratud juhtudel. TLS võimaldab töötajatega sõlmida varalise vastutuse kokkuleppeid, millega töötaja võtab endale vara säilimise eest süüst sõltumatu vastutuse. Sellised kokkulepped lihtsustavad oluliselt kahjujuhtumite korral töötaja vastutusele võtmist.¹²⁵

Tööandja saab varalise vastutuse kokkuleppele tugineda vaid siis, kui see on sõlmitud seaduses ette nähtud nõudeid järgides. See tähendab, et kokkulepe peab olema kirjalikus vormis¹²⁶ ning vara, mille hüvitamise kaitseks leping sõlmitakse, olema ajaliselt, esemeliselt ning töötajale äratuntavalt piiritletud. Silmas tuleb pidada, et leping saab hõlmata vaid vara, millele ligipääs on ainult töötajal või kindlaks määratud töötajatel, kuna töötaja saab vastutada vara eest, mille üle tal üksinda või koos töötajate grupiga on teatav kontroll.

Seadusest tuleneb, et varalise vastutuse kokkuleppe korral peab olema vara, mille hüvitamise kaitseks leping sõlmitakse, olema ruumiliselt, ajaliselt ja äratuntavalt piiritletud. Praktikale tuginedes leiab autor, et antud seadusest tulenevat tingimust tööandja ja töötaja vahel sõlmitud varalise vastutuse kokkuleppel sageli ei rakendata.

Vara all on siin mõeldud nii materiaalseid kui ka rahalisi vahendeid. Süüst sõltumatu vastutuse rakendamise eelduseks on varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine töötaja ja tööandja vahel – eraldiseisev dokument. Seadusandja on ette näinud täpsed tingimused, millele selline kokkulepe peab vastama.

TLS sätestab, et varalise vastutuse kokkulepe kehtib üksnes siis, kui see on tehtud kirjalikult. Kokkulepe tähendab seda, et nii töötaja kui ka tööandja on selle kokkuleppe omakäeliselt alla kirjutanud. Kusjuures selline kokkulepe tuleb sõlmida eraldiseisva dokumendina, see on täiendav tingimus tööandja ja töötaja vahel. Võib sõlmida töölepingu sõlmimise ajal, aga vajadusel ka hiljem, kui töötaja käsutusse usaldatakse vara või finantsvahendeid. Varalise vastutuse kokkulepet tuleb muuta, kui muutuvad ka vastavad tingimused (näiteks vara asukoht).

¹²⁴ Pärnits, K. Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue TLS vastuvõtmist. *Juridica* 2009 nr 4.

¹²⁵ Vait, A. Vandeadvokaat Annika Vait varalise vastutuse kokkuleppest – Addenda. www.addenda.ee/blogi-vandeadvokaat-annika-vait-varalise-vastutuse-kokkuleppest (21.02.2015).

¹²⁶ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 75 lg 2 p 1.

Kokkuleppe muutmine käib kirjalikult. Kui töötaja keeldub sõlmimast, siis ei saa töötaja teha tööd.¹²⁷

Lisaks on oluline kokku leppida varalise vastutuse ülempiiris, see tähendab summas, millest suuremat ei saa tööandja töötajalt vara mittesäilimise korral nõuda. Kui puudujääk jääb alla kokkulepitud ülempiiri, on tööandjal õigus nõuda töötajalt summat, mis vastab tegelikule puudujäägile. Tööandja võib küll täiendavalt nõuda kahju hüvitamist, kuid sellisel juhul peab olema valmis tõendama töötaja süüd kahju tekkimisel.¹²⁸

Samuti peab tööandja maksma töötajale varalise vastutuse kokkuleppe eest lisaks töötasule mõistlikku hüvitist, mille suurus on vastavuses vastutuse ülempiiriga. Hüvitise mõistlikkust hinnatakse iga üksikjuhtumi puhul eraldi. Sealjuures ei saa mõistlik hüvitis sisalduda alampalga sees, vaid peab sellele lisanduma.¹²⁹

Tulenevalt praktikast, leiab autor, et paljud tööandjad ei maksa töötajatele nendega sõlmitud varalise vastutuse kokkuleppe eest ette nähtud hüvitist ning teiselt poolt ei oska, ei tea või ei saa seda ka paljud töötajad nõuda. Siinkohal saab tuua näitena ära sageli esineva juhtumi, kus poes töötavate klienditeenindajatega sõlmitakse varalise vastutuse kokkuleppe, mille alusel tekib tööandjatel õigus puudujääkide esinemisel töötajate palgast puudujäägi summa maha arvestada. Samas ei maksa aga tööandjad töötajatele varalise vastutuse kokkuleppe eest igakuist hüvitist. Sellisel juhul kasutavad tööandjad ära küll oma õigusi, kuid unustavad enda poolse kohustuse maksta töötajatele kokkuleppe eest hüvitist.

Töötaja peab tööandja vara kasutamisel käituma heauskselt ja kohusetundlikult ning püüdma kahju tekkimist igal juhul vältida. Samas peab tööandja olema huvitatud sellest, et töötajad oleksid koolitatud ja järelevalve varade üle oleks piisav. Tööandjal on võimalik kasutada mitmeid vahendeid selleks, et viia kahju tekitamine töötajate poolt miinimumini: võimalus töötajaid valida, pakkuda neile koolitusi, teostada järelevalvet, teha inventuure, oma vara kindlustada jne.¹³⁰

¹²⁷ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 75 lg 2.

¹²⁸ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 75 lg 2 p 4 – 5.

¹²⁹ Rugo, K. jurist. Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda. Ettevõtja küsib: Mida tuleb arvesse võtta töötajaga varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel? www.koda.ee/uudised/euroopa-uudised-2/?id=23198 (21.02.2015).

¹³⁰ TLS 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35 § 28 lg 5.

Süülise vastutuse mõiste tuleneb VÕSst, mille alusel vastutab isik oma kohustuse rikkumise eest üksnes süü olemasolu korral. Sellest tulenevalt vastutab töötaja töölepingust tuleneva kohustuse rikkumise eest vaid juhul, kui ta on kohustust rikkunud hooletusest, raskest hooletusest või tahtlusest (niinimetatud süü vormid). Hooletuse olemasolu kontrollimiseks võetakse aluseks töötaja hoolsuse määr, mille täitmise hindamisel arvestatakse muuhulgas töösuhte iseloomu, töötaja väljaõpet ja teadmisi ning tööandja teadmisi töötaja võimete ja omaduste kohta.

Süü puudumisel ei saa tööandja töötaja vastu õiguskaitsevahendeid kasutada. Erandina on tööandjal õigus sõltumata töötaja vastutusest keelduda kohustuse rikkumise tõttu ka omapoolse kohustuse täitmisest, see tähendab alandada töötasu või öelda leping üles.¹³¹

Erandina töötaja süülise vastutuse põhimõttest on tööandja võimalus sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe. Kokkuleppe sisuks on töötaja süüst sõltumatu vastutus temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest.

VÕS §-s 7 sisalduv mõistlikkuse põhimõte on üks võlaõiguse aluspõhimõtetest ning nimetatud sätet rakendatakse juhul, kui seadusest tulenevalt peab võlasuhtes arvestama mõistlikkuse põhimõttega. TLS § 75 lg 2 p 2 kohaselt kokkulepe kehtib, kui see on see on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud¹³². Kehtivas eraõiguses mõiste „mõistlikkuse“ sisu ei ole fikseeritud. Hea usu põhimõtte kõrval, mis omakorda „kehtib eraõiguslikes suhetes üldkohustuslikuna ja alati“, kasutatakse lepinguõiguses poolte käitumise ja muude asjaolude hindamisel ka mõistlikkuse põhimõtet.¹³³

Varalise vastutuse kokkuleppega võtab töötaja sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest. Sellise kokkuleppe rakendusala näha eelkõige kassa ja kaupadega tegelevaid töökohti.

Tööandja saab vastavale kokkuleppele tugineda vaid juhul, kui on täidetud järgmised eeldused:

- kokkulepe on sõlmitud kirjalikult – vajab mõlemapoolset allkirjastamist;
- kokkulepe on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt

¹³¹ Traks, K. Töölepingut ei tohi tõlkida Google`i abil. www.palk.ee/artikkel.php?uid=2265 (20.02.2015).

¹³² Käärats, E. Töölepingu seadus: selgitused töölepingu seaduse juurde: töölepingu seadus, vastu võetud 17. detsembril 2008. a, jõustunud 1. juulil 2009. a. Juura AS 2013, lk 131.

¹³³ Simovart, M-A. Värvi A. Kriitilisi märkusi mõistlikkuse põhimõtte rakendamise kohta. Juridica 2012 nr 1, lk 67.

piiritletud – eesmärgiks tagada ebamõistlike ja töötajat ebaproportsionaalselt koormavate kokkulepete välistamine (näiteks kokkulepe, et töötaja vastutab kõige eest ja alati, samuti kokkulepe, et töötaja vastutab kõikide laohoonete eest, olenemata sellest, et osade olemasolust pole ta teadlik);

- töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaks määratud töötajate ringil – eesmärgiks tagada, et töötaja vastutab siiski vaid vara eest, mille üle tal on teatav kontroll, samuti asjaolu, et ta teaks, kellega koos ta vastutab ning saaks mõistlikult kaaluda teistest töötajatest tulenevat lisariski;
- kokku on lepitud vastutuse rahalises ülempiiris;
- tööandja maksab töötajale vastava kokkuleppe eest mõistlikku hüvitist, mis on vastavuses vastutuse rahalise ülempiiriga – hüvitise mõistlikkust hinnatakse iga üksikjuhtumi puhul eraldi. Mõistlik hüvitis ei saa sisalduda põhipalga sees, vaid peab sellele lisanduma.

Sageli esineb kokkuleppe sõlmimisel probleem selles, et pole kokku lepitud vastutuse rahalises ülempiiris, tööandja maksab kokkuleppe eest hüvitist.

Võrdlusena toob autor välja, et näiteks Saksamaal kohus väljendas oma seisukohta, mis seisnes selles, et varalise vastutuse lepingut tuleb rakendada juhul, kui lepingut rikuvad töötajad, kellele hoidmiseks ja haldamiseks on üle antud kaubad ja rahalised vahendid¹³⁴. Seega järjeldab autor, et antud vastutuse liigi rakendamine on kehtestatud kohtupraktikaga ning sarnaselt Saksa õigusega TLS § 75 rakendusala Eesti õiguses ei sätesta, kellega konkreetselt saab varalise vastutuse kokkulepet sõlmida. Autor leiab, et seadusandja annab tööandjale võimaluse otsustada, kellega ta võiks sõlmida kokkulepet. Juhul, kui tööandja täidab TLS §-s 75 lg 2 sätestatud nõudeid, siis järelikult võib autor eeldada, et tööandja võib sõlmida varalise vastutuse kokkuleppe iga töötajaga. Autori arvates peab tööandja kaaluma, kas kõrgendatud vastutus sellel töökohal on põhjendatud või mitte ning võtta arvesse ka mõistliku hüvitise maksmise kohustuse tekkimist¹³⁵.

Samuti esineb probleem rakendamise puhul, kui töötaja on alaealine. Alaealine töötaja ei saa tema vanust arvestades olla varalise vastutuse kokkuleppe pooleks. Saksamaa õiguse järgi 7–18

¹³⁴ BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97, AP Nr.2 zu § 611 BGB, Lansnicker&Schwartzek BB 1999, äärenr 259.

¹³⁵ Ivantsova, S. Töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkulepe, magistritöö. Tartu Ülikooli õigusteaduskond. 2013, lk 21.

aastane töötaja ei vastuta kahju eest, mida ta tööandjale on tekitanud, kui tal ei olnud kahju tekitanud teo toimepanemisel vastutuse tunnetamiseks vajalikku arusaama.¹³⁶

Autor leiab, et varalise vastutuse kokkulepet saab rakendada täisealise töötajaga, kelle puhul on tööandjal põhjendatud huvi garantiivastutuse kohaldamiseks. Lähtudes eeltoodust, on töö autor hinnangul, et tuleb sõlmida varalise vastutuse kokkulepped töötajatega, kelle puhul tööandjal on huvi kõrgendatud vastutuse kohaldamiseks.

¹³⁶ Lahe J. Deliktivõimetus süülist vastutust välistava asjaoluna, *Juridica*, 2002, nr.6, lk 391.

Kokkuvõte

Käesolev magistritöö käsitles töötaja süüst sõltumatut varalist vastutust, analüüsiti varalise vastutuse kokkuleppe erinevaid aspekte, tuues töösse paralleele Saksa õigusega. Varalise vastutuse kokkuleppe näol on tegemist üldise tööõiguses kehtiva regulatsiooniga, mis annab tööandjatele võimaluse panna töötajad vastutama tekitatud kahju eest - süüst sõltumata. Töötaja süüst sõltumatu vastutuse aluseks on kirjalik kokkulepe. Kvalitatiivsete uurimismeetoditega analüüsiti 1973. a. ENSV TööK, 1992. a. TLS ja 2009. a. TLS.

Magistritöös autor kasutas suures osas Saksa õiguse kuna Eesti õigussüsteemi väljakujunemist on suuresti mõjutanud just Saksa õigussüsteem ja normid, mille on nii Eesti kui ka paljud teised riigid võtnud endale eeskujuks. Saksa õigussüsteemis on õigusriiklikult mitmed eelised teist laadi õigusruumide suhtes kuna neil on olnud pikaajaline võimalus praktiseerida, rakendada ja välja kujundada õigussüsteem. Seetõttu ongi Eesti õigus suurelt sarnane Saksa õigussüsteemile. TLS § 75 alusel ei ole Eestis enda kohtupraktika ja õiguskirjanduse kohaselt selget tõlgendavat seisukohta, siis töö eesmärgi saavutamiseks kasutas autor Saksa õigust ja kohtupraktikat.

Seni oli Eestis reguleerinud töötaja materiaalet vastutust Eesti NSV TööK, mis on tänapäevastes töösuhetes, õiguslikus olukorras ning majandusoludes ajale jalgu jäänud ega vasta tööandja huvidele – on ebaproportsionaalselt töötaja sõbralik ja pakub tööandjale vaid väheseid võimalusi enda õiguste kaitseks töökohustuste rikkumisega kahju tekitanud töötaja vastu. Kehtiv TLS tasakaalustab töötaja ja tööandja positsiooni kahju tekitamise ja selle hüvitamise osas ning peaks eelduslikult kaotama töötaja võimaluse vabaneda suhteliselt kergelt vastutusest.

Magistritöö teema haarab pikka ja keerulist perioodi Eesti õiguse ajaloos. Varalise vastutuse kokkulepet käsitletakse eri perioodide järgi tööõiguses. TLSst tulenevalt on õigus tööandjal töötajaga sõlmida varalise vastutuse kokkuleppe, mille alusel võtab töötaja sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest. Eelnimetatud säte on erand töösuhetes kehtivast üldpõhimõttest, et töötaja vastutab üksnes siis, kui ta on kahju tekitamises süüdi. Varalise vastutuse kokkuleppe olemasolul ei pea tööandja tõendama, et töötaja on vara hävimises või kaotsiminekus süüdi, vaid peab tõendama üksnes seda, et töötajale varalise vastutuse kokkuleppe alusel usaldatud vara on hävinenud või rikutud.

TLSst tulenevalt on tööandjal õigus otsustada, kellega ta võiks sõlmida kokkulepet ja kellega

mitte. Tööandja võib sõlmida varalise vastutuse kokkuleppe iga töötajaga, kui on täidetud TLS §-s 75 lg 2 sätestatud nõuded, mille kohaselt kehtib varalise vastutuse kokkulepe üksnes juhul, kui:

- see on sõlmitud kirjalikult;
- see on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud;
- töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaksmääratud töötajate ringil;
- on kokku lepitud vastutuse rahalises ülempiiris;
- tööandja maksab töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist.

Selleks, et sõlmida varalise vastutuse kokkuleppe, tuleb töötajal ja tööandjal saavutada konsensus kokkuleppe kõigis lepingu punktides. Nende asjaolude eest, mis on töötaja kontrolli all ehk tema mõjusfääris, vastutab töötaja alati varalise vastutuse kokkuleppe alusel. Asjaolud, mis ei ole varalise vastutuse kokkuleppes selgelt tööandja ja töötaja vahel määratletud, ei kuulu töötaja vastutuse ega hüvitamise alla.

Kui leping on sõlmitud, siis kannab töötaja vastutust isegi juhul, kui esines kerge hooletus või hooletu käitumine üldse puudus, kui talle makstakse vastav hüvitis. Kui aga kahju tekitamise hetkel ei ole puudujäägivastutuse lepingut sõlmitud või sõlmitud kokkuleppe tunnistatakse kehtetuks, on töötaja kohustatud hüvitama kahju üldises korras ehk juhul, kui puudub leping, lasub tekitatud kahju suuruse tõendamise koormis tööandjale. Tööandja on kohustatud tõendama, et töötajapoolne kohustuse süüline rikkumine viis puudujäägi tekkimiseni. Tõendamise koormis võib olla kergendatud just juhul, kui on sõlmitud vastutuse kokkuleppe puudujäägi eest. Tööandja peab tõendama kahju puudujäägi eest vastutamisel ning töötaja, kes väidetavalt kahju põhjustas peab tõendama kahju tekkimise põhjuslikku seost.

Töö eesmärgiks oli analüüsida TLS § 75 regulatsioonis sisalduvaid aspekte, mida on võimalik tõlgenduse kaudu täpsustada seeläbi, et tuuakse sisse Saksamaa kohtupraktikas välja kujunenud seisukohti kuna töötaja varaline vastutus põhineb VÕSe üldprintsipiidel, mis on võetud Saksa õigusest. Eesmärgi saavutamisel leiab autor vastuse ka küsimusele, kas tööandjale on kasulik varalise vastutuse kokkuleppe eelduste täitmisel sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkuleppe?

Magistritöö autor leiab, et töö eesmärk on saavutatud kuna on põhjalikult käsitletud TLS § 75 regulatsioonis sisalduvaid aspekte ning on hulgaliselt toodud näiteid, mis esinevad realselt praktikas. Töö eesmärgi saavutamisel leitud vastus küsimusele, kas tööandjale on kasulik varalise vastutuse kokkuleppe eelduste täitmisel sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe, on järgnev. Varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine on nii tööandjale kui ka töötajale kasulik kuna see kaitseb tööandjat sellega, et ta saab usaldada enda vara töötajate valdusesse ning teisalt on töötajal selle eest võimalik saada hüvitist, mis peaks motiveerima töötajaid mitte rikkuma töölepingust tulenevaid kohustusi ega mitte kuritarvitama talle usaldatud vara.

Sissejuhatuses püstitati hüpotees, et varalise vastutuse kokkulepete tühisuse põhjuseks on ebaselge regulatsioon, kui võtta arvesse TLS § 75 sätte rakenduspraktika puudumist ja varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eelduste kriteeriume. Autor leidis, et, TLSe § 75 regulatsioonis sisalduvaid kriteeriume on võimalik erinevate tõlgenduste kaudu täpsustada ning varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine on TLS § 75 sätestatud kokkuleppe kehtivuse eelduste alusel põhjendatud.

Kokkuleppe sõlmimine võib pakkuda huvi nii tööandjale kui ka töötajale. Töötaja, kes on kindel, lojaalne, kohusetundlik, aus, võib ise olla huvitatud kokkuleppe sõlmimisest. Samas peab tööandja olema huvitatud selles, et töötajad oleksid koolitatud ja järelvalve varade üle oleks piisav. Eesti tööandjate minimaalne huvi selliste kokkulepete sõlmimiseks on seotud vähesest informeeritusest vara vastutuse kokkuleppe sõlmimise õiguslike tagajärgede kohta.

Lähtudes töös püstitatud eesmärkidest, hüpoteesist ja kasutatud meetoditest tehakse järgmised põhijäreldused:

- Töötaja vastutab töölepingust tuleneva kohustuse rikkumise eest vaid juhul, kui ta on kohustust rikkunud hooletusest, raskest hooletusest või tahtlikult.
- Tööandjal on mõistlik sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe, mille kohaselt vastutab töötaja oma süüst sõltumata, kui tema vastutuse all olev vara on kadunud, väärtus on vähenenud või sootuks hävinud. Selline kokkulepe aitab tagada töötaja kätte usaldatud vara säilimise ning lihtsustada tööandja tõendamiskoormist, kuna puudujäägi korral ei ole vaja töötaja süüd tõendada.
- Erandina saab tööandja sõltumata töötaja vastutusest keelduda kohustuse rikkumise tõttu ka omapoolse kohustuse täitmisest, see tähendab alandada hinda/töötasu või lepingu

üldse üles öelda. Tööandja saab töölepingut üles öelda vastavalt VÕS § 112 tulenevalt ning samuti tuleb arvestada TMS § 132 sätestatud nõudeid, millises ulatuses saab tööandja töötasule sissenõuet pöörata.

- Tööandjal on õigus töötajalt nõuda tema poolt tekitatud kahju eest saamatajäänud tulu, kuid seda vaid sellises ulatuses, milles see tekitati, seejuures töötajal nõuda kahjuhüvitise suuruse vähendamist eri asjaolusid silmas pidades.
- Alates 2009. a. jõustunud TLSes kaob ära kahjuhüvitise suuruse piir. Seetõttu võib tekitatud kahju ületada oluliselt töötaja ühe kuu töötasu suurust ja summat, mida saab tööandja töötajalt nõuda.
- Töötaja vastutab ainult selle vara eest, mille üle on tal teatav kontroll ning tööandja saab töötajalt nõuda tekitatud kahju eest kirjaliku kokkuleppega kindlaks määratud summat. See tähendab, et tööandja ei või nõuda töötajalt kahju hüvitamist olukorras, kus töötaja ei ole kokku puutunud varaga, millega tal ei ole sõlmitud tööandjaga varalise vastutuse kokkulepet.
- Töötaja suhtes saab konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsuskohustuse regulatsiooni rakendada juhul kui see on kirjalikult poolte vahel kokku lepitud ning töölepingu lõppemise järel võidakse töötajale maksta eritasu. Eristada tuleb ka konkurentsipiirangu kokkulepet töösuhte ajal ja pärast töösuhte lõppu. Kui töösuhte ajal ei pea tööandja töötajale konkurentsipiirangu järgimise eest tasu maksma, siis pärast töölepingu lõppemist on tööandja kohustatud maksma töötajale igakuist mõistlikku hüvitist. Iga kuu makstav hüvitis peab olema kokku lepitud konkurentsipiirangus pärast töölepingu lõppu. Hüvitise suurus sõltub paljuski sellest, kui suures ulatuses on töötaja põhiõigusi pärast töölepingu lõppemist piiratud, st kas uue töökoha leidmine pärast töösuhte lõppemist on piiratud või peaaegu võimatu.
- 2009. a. TLSes sätestatakse konkreetsemalt töötajatele ja tööandjale konkreetsemad kohustused, näiteks vastastikune lojaalse käitumise kohustus.
- Aegumistähtjaks kahju hüvitamise korral on 12 kuud arvates ajast, millal tööandja saab kahju tekkimisest ja selle hüvitamiseks kohustatud isikust teada, kuid mitte hiljem kui 3 aasta jooksul pärast kahju tekkimist. Tähtaeg hakkab kulgema ajast, mil tööandja on kahjust ja kahju tekitanud isikust teadlik.
- Varalise vastutuse kokkulepet ei saa sõlmida alaealisega, kuna ta ei saa/ei pruugi aru saada kahju tekitatud teo toimepanemisest.

Magistritöö autor soovib teha varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimise kohta järgmised ettepanekud:

- TLSis võiks muuta konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse regulatsiooni, kuna TLSes on selle sätte sõnastus üldsõnaline ja sageli sõlmivad pooled selliseid kokkuleppeid, kus nende huvid on tasakaalust väljas.
- Varalise vastutuse kokkuleppe olemus tuleks teha paremini mõistetavamaks, et nii tööandjad kui ka töötajad mõistaksid, millised õigused ja kohustused kaasnevad mõlemale huvipoolle selle allkirjastamise hetkest.
- Kindlasti võiks varalise vastutuse kokkuleppe sõlmisest tulenevaid õiguste ja kohustuste mõlemapoolset täitmist kontrollida vastav organ (näiteks Tööinspeksioon või Maksu- ja Tolliamet), kas tööandjad täidavad endapoolset kohustust maksta töötajatele varalise vastutuse kokkuleppes tulenevat hüvitist, millele töötajatel on õigus.
- Varalise vastutuse kokkuleppe tingimuste ühe- või mõlemapoolisel rikkumisel tuleks osapoolt või osapooli seadusest tulenevalt karmimalt karistada ehk läbi tuleks viia muudatus seaduses, mis käsitleb karistusi varalise vastutuse kokkuleppe rikkumisest.

Sissejuhatuses püstitatud hüpotees, et varalise vastutuse kokkulepete tühisuse põhjuseks on ebaselge regulatsioon, kui võtta arvesse TLS § 75 sätte rakenduspraktika puudumist ja varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eelduste kriteeriume, osutus analüüsi tulemusena paikapidavaks.

Autori hinnangul mängis magistritöö teema uurimisel suurt rolli Saksamaa kohtupraktika ja õiguskirjanduse analüüs. Suureks abiks töö koostamisel oli Saksa seadusandluse ja kohtupraktika andmebaas BECK, Eestis kehtiv TLS, Juura AS kirjastuse poolt välja antud varalise vastutuse kokkulepet käsitlevad raamatud ning erinevad Juridica artiklid.

Autori arvates seisneb magistritöö uudsus selles kuna see annab õigusajaloolise ülevaate töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppes pika perioodi jooksul. Oluliseks tuleb lugeda ka seda, et Eesti tööandjate minimaalne huvi selliste kokkulepete sõlmimiseks on seotud vähesest informeeritusest varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimise õiguslike tagajärgede kohta. Seega ühiskondlike muutuste ning väärtuste arendamiseks pakub antud töö ilmselt huvi ka laiemale avalikkusele.

Соглашение о материальной ответственности работника независимо от вины

Резюме

Agreement on proprietary liability of employee regardless of guilty

Данная магистерская работа о материальной ответственности рабочего в независимости от его вины. Это общие правила трудового законодательства, которые дают возможность поставить персонал перед ответственностью за нанесённый ущерб в независимости от вины. Основой данной ответственности является письменно заключенный договор между сотрудником и работодателем. При помощи количественного метода исследования были проанализированы действующие в 1973 году Трудовой кодекс Эстонской Советской Социалистической Республики и Закон о трудовом договоре в 1992 и 2009 годах.

Цель магистерской работы направлена на выявление общих и более тонких особенностей Закона о трудовом договоре, тем самым в работе подчёркивается социальное влияние материальной ответственности рабочего в независимости от его вины перед работодателем.

В связи с Законом о трудовом договоре (ст. 75) в Эстонии на данный момент отсутствует судебная практика, а так же в юридической литературе нет ясного толкования по данному вопросу. Исходя из выше сказанного, для достижения цели автор использует в данной магистерской работе Немецкое право и судебную практику.

В магистерской работе автор анализирует различные аспекты материальной ответственности рабочего в независимости от его вины, в результате чего, приводятся параллели из немецкого закона.

В введение работы была установлена гипотеза - соглашения об материальной ответственности в независимости от вины сотрудника, часто бывают недействительными, из-за того, что люди понимают по разному смысл данного параграфа. Принимая во внимание предоставленного в Законе о трудовом договоре (ст. 75) отсутствие практики по реализации и обоснованности различных критериев ответственности. Автор находит, что в

Законе о трудовом договоре (ст. 75) содержащейся регулирования возможно толковать с помощью заключения соглашения об материальной ответственности рабочего, которое основано на законе.

Тема работы охватывает длинный и трудный период истории трудового права Эстонии. Соглашение об материальной ответственности охватывает различные периоды трудового права. Исходя из Закона о трудовом договоре у работодателя есть право решать, с кем заключать договор и с кем нет. Работодатель может заключить договор об материальной ответственности с любым работником, если соблюдены указанные в статье 75 части 2 требования.

Ранее регулировал соглашение о материальной ответственности между рабочим и работодателем - трудовой кодекс, который является на сегодняшний день не уместным в трудовых отношения, включая во внимание правовую ситуацию и экономические условия нашей страны.

Заключение соглашения о материальной ответственности может представлять немалый интерес как для работодателя, так и для самого работника в организации. Сотрудник, который уверен в себе, добросовестный, честный, лояльный, сам будет всегда заинтересован в подписании данного договора. У работодателей нашей страны минимальный интерес к таким договорам, потому что на сегодняшний день отсутствует подробная информация об конкретных условиях и последствиях такого договора материальной ответственности.

На основании поставленных вопроса и цели а также гипотезы и используемых в работе методов, автор делает следующие выводы:

- Сотрудник несёт ответственность за нарушение указанных в трудовом договоре обязательств, если он нарушил обязательства по халатности, грубой небрежности или умышленно.
- Работодателю разумно заключать соглашение о материальной ответственности с рабочим в независимо от вины сотрудника, так как в таком случаи несёт рабочий ответственность за доверенное ему работодателем имущество. Рабочий отвечает

при частичной потере ценности или полностью потере доверенного ему имущества.

- Данное соглашение поможет обеспечить работодателю с более лёгким сердцем доверить своё имущество в руки рабочего и при потере имущества работодатель не должен будет доказывать вину рабочего.
- Работодатель имеет право в независимости от ответственности работника, при нарушении, отказаться выполнять свои обязательства, например понизить заработную плату или вообще расторгнуть трудовой договор с рабочим. Работодатель может расторгнуть трудовой договор на основании Закона об обязанностях (ст. 112), также должны быть приняты во внимание требования Закона об исполнении, изложенные в статье 132, где указано, до какой степени может работодатель понижать заработную плату.
- Работодатель имеет право требовать от работника компенсацию утраченного дохода, если нарушены обязательства со стороны рабочего.
- В 2009 году в Законе о трудовом договоре исчезает предел размера компенсации за утраченный доход (нанесённый ущерб работодателю), в связи с изменением, компенсация может значительно превышать заработную плату за один месяц, что работодатель в праве потребовать от сотрудника.
- Сотрудник несет ответственность только за то имущество, которое находится под его контролем. Работодатель в праве требовать от сотрудника нанесённый ущерб, на основании письменно заключенного соглашения, где фиксированна сумма.
- В отношении работника можно применять правила о конкуренции и правила конфиденциальности, в тех случаях, когда это было согласовано в письменной форме между обеими сторонами.
- Вступившим в действие законе о трудовом договоре (2009г) специально излагаются конкретные права и обязательства работников и работодателей. Например, взаимное обязательство хорошего поведения.
- Срок исковой давности по возмещению ущерба 12 месяцев, с момента, когда работодатель сообщит сотруднику о нанесённом ущербе и размере компенсации, но не позднее, чем через 3 года после возникновения ущерба. Период отсчета начинается с момента, когда работодатель узнаёт об ущербе и виновным лице.
- Договор об материальную ответственности нельзя заключить с несовершеннолетним лицом.

В магистерской работе автор делает следующие предложения:

- По мнению автора, в Законе о трудовом договоре, можно изменить правила о конкуренции и конфиденциальности, потому что в данном законе нечеткая формулировка и часто стороны заключают такие договоры, где их интересы не в равновесии.
- Соглашения о материальной ответственности рабочего в независимости от его вины, должно быть более понятным для работодателей, так и для рабочих. Более точно должны быть написаны права и обязанности, которые касаются обеих сторон. Соглашение вступает в силу, после подписания данного документа.
- Обязательно, по мнению автора при заключении соглашения о материальной ответственности, должна быть возможность контроля вытекающих из соглашения обязанностей работодателя и рабочего. Должна быть возможность контроля исполнения обязанностей соответствующим органом (например, инспекция труда или Налоговый и таможенный департамент). Контролировать стоило бы факт об оплате работодателем компенсации за материальную ответственность, на которую имеет полное право рабочий.
- При нарушении условий вытекающих из соглашения о материальной ответственности, было бы разумным более строгое наказание, которое было бы прописано в поправке закона.

В введении работы была установлена гипотеза, где утверждалось, что заключённое соглашение об материальной ответственности с сотрудником, в независимости от его вины, часто бывает недействительным из-за неясной формулировки закона. С учетом предоставления статьи 75, Закона о трудовом договоре – в Эстонии отсутствует судебная практика и не ясно критерии ответственности сторон. Как результат анализа оказалось данная гипотеза верна.

Автор считает, что при исследовании данной темы играет важную роль Немецкая судебная практика и юридическая литература. Большую помощь в написание магистерской работы дала система база данных Немецкого законодательства и судебная практика – БЕК, В

Эстонии действующий Закон о трудовом праве, книги о соглашении материальной ответственности, изданных издательством Юура и различные статьи опубликованные в разделах Юридыки.

По мнению автора, тема магистерской работы актуальна, так как в работе дает автор исторический обзор, в течение длительного периода времени, о заключение договора материальной ответственности, в независимости от вины рабочего.

Важным является тот факт, что в Эстонии работодатели проявляют минимальный интерес к такому соглашению. Малая заинтересованность связана с отсутствием информации на заключение договора и другие юридические условия данного соглашения. В целях изменения и развития ценностей общества в нашем государстве, данная работа представляет интерес для широкой общественности.

Kasutatud allikad

Monograafiad ja artiklid

1. Arumäe, U. Organisatsiooni ja juhtimise õiguslik korraldus. Juura Õigusteabe AS 2013.
2. Däubler, W. Tööstuse alal arendatud riikides tööõiguse arengutendentsid. Riik ja õigus. M.: Teadus, 1995 nr 2.
3. Däubler, W. Töötaja vastutus Saksa tööõiguse järgi. - Juridica 1998/III.
4. Eesti Vabariigi Töölepingu seadus. Juura Õigusteabe AS 1999.
5. Eesti Vabariigi Töölepingu seadus. Juura Õigusteabe AS 2003.
6. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Juura Õigusteabe AS 2008.
7. Hromadka, W. Arbeitsrecht Handbuch für Führungskräfte. Verlag Recht und Wirtschaft 2004.
8. Joecks, W., Sootak, J. Varalise kahju mõiste. - Juridica 2011/IV.
9. Kairjak, M. Varaliste huvide konflikt. – Juridica 2010/1.
10. Kairjak, M. Varaliste huvide järgimise kohustus ja teisele isikule usaldatud vara. - Juridica 2010/I.
11. Kaldamäe, Ü. Tööraja konkurentskeeld ja konfidentsiaalkohustus. - Juridica 1999/VI.
12. Kull, I. Korruptsioon ja tsiviilõiguslik vastutus. Juridica 2000/VIII.
13. Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V. Võlaõigus I. Üldosa. Juura Õigusteabe AS 2004.
14. Käärats, E. Töölepingu seadus: selgitused töölepingu seaduse juurde: töölepingu seadus, vastu võetud 17. detsembril 2008. a, jõustunud 1. juulil 2009. a. Juura AS 2013.
15. Lahe J. Deliktivõimetus süülist vastutust välistava asjaoluna, Juridica, 2002, nr.6.
16. Lahe, J. Subjektiivse elemendi koht lepinguõigusliku vastutuse eelduste hulgas. – Juridica 2003/IV.
17. Maddison, K. Uus töölepingu seadus – mis me siis saime. Tallinn: Äripäev 2009.
18. Moll, W. Münchener Anwalts-Handbuch Arbeitsrecht 3. Aufl 2012.
19. Muda, M. Võlaõiguseaduse kohaldamisega seotud probleeme töösuhetes. – Juridica 2007/V.
20. Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. – Juridica 2012/IV.
21. Muda, M. Töötaja varaline vastutus. – Juridica 2009/V.
22. Muda, M. Tööõigus. Loengud. 2., muudetud trükk. Juura Õigusteabe AS 2005.

23. Muda, M. Tööõigus. Loengud. 3., täiendatud ja muudetud trükk. Juura Õigusteabe AS 2006.
24. Mäll, J. Eesti NSV Töökodeks kommenteeritud väljaanne. Eesti raamat Tallinn 1978.
25. Ojamäe, E. Töötaja konkurentsikeeld kui lojaalsuskohustus. - Juridica 2004/II.
26. Orgo, I.-M. Labour Law Reform in Re-independent Estonia. – Juridica International 1996.
27. Orgo, I-M. Töötaja vastutus tööandjale tekitatud kahju eest. - Juridica 1998/X.
28. Pärnits, K. Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist.- Juridica 2009/IV.
29. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Äripäev 2010.
30. Raidve, H., Rask, M. Varalisest vastutusest töösuhtes. Äripäev 2013.
31. Sander, A. Leppetrahv. - Juridica 2003/X.
32. Schlechtriem, P. Võlaõigus. Üldosa. Juura Õigusteabe AS 1999.
33. Schäfer&Ott. Lehrbuch der ökonomischen Analyse des Zivilrechts. 3. Aufl 2000.
34. Sein, K. Mis on vääramatujõud? Juridica 2004/VIII.
35. Simovart, M-A., Värv, A. Kriitilisi märkusi mõistlikkuse põhimõtte rakendamise kohta. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 3-2-1-66-11. - Juridica 2012/I.
36. Talvik, E., Tõnismäe, E., Kukrus, A. Nõukogude tööõigus. Tallinna Polütehniline Instituut. 1987.
37. Tavits, G. Töötaja kohustused tööõigussuhtes. - Juridica 1997/IV.
38. Tööelu baromeeter. Elanikkonna uuringu aruanne. Tallinn: Saar Poll OÜ 2006.
39. Varul, P. Võlaõiguse seadus. I, Üldosa §1-207. Kommenteeritud väljaanne. Juura AS 2011.
40. Vilms, A. Nõukogude Tsiviil- ja Tööõiguse alused. Tallinn 1975.
41. ÜRO rahvusvaheliste müügilepingute konventsiooni (CISG), Euroopa lepingute printsiipide ja UNIDROIT. Rahvusvaheliste kaubanduslepingute printsiipide eeskujul, selle kohta Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V. – Juridica 2014/VII.

Teadustööd

42. Ivantsova, S. Töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkulepe, magistriröö. Tartu Ülikooli õigusteaduskond. 2013.
43. Lahe, J. Süü deliktiõiguses, doktoritöö. Tartu Ülikooli õigusteaduskond. 2005.
44. Ojamäe, E. Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus, magistriröö. Tartu

Ülikooli õigusteaduskond. 2006.

45. Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused, doktoritöö. Tartu Ülikool. 2007.

Elektroonilised allikad

46. Blomeyer, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Arvutivõrgus kättesaadav: õiguskirjastuse andmebaasis *Beck-online*.
47. Bürgerliches Gesetzbuch. www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p0819.
48. Deinert, O. Reicht der Arbeit Mankohaftung. Arvutivõrgus kättesaadav: õiguskirjastuse andmebaas *Beck-online*. 2000.
49. Däubler, W. Saksamaa tööõiguse ajakohased arengutendentsid ja eurokriis. www.trudprava.ru/index.php?id=2206.
50. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 13. Aufl. München 2013. Arvutivõrgus kättesaadav: õiguskirjastuse andmebaasis *Beck-online*.
51. Gudošnikov, L. M. jt. Riigi ja õiguse ajalugu (Л. М. Гудошников и др.). www.pravo.vuzlib.org/book_z1778_page_12.html.
52. Hiob, T. Töötaja vastutus kahju eest. Advokaadibüroo Lepik & Luhaäär LAWIN. www.raamatupidaja.ee/article/2009/11/26/Tootaja_vastutus_kahju_eest.
53. Läänemets, K. 1. juulist kehtima hakkav uus töölepingu seadus täpsustab töötaja varalist vastutust. Advokaadibüroo Tark & Co jurist. www.rmp.ee/uudised/tooõigus/1-juulist-kehtima-hakka-v-uus-toolepingu-seadus-tapsustab-tootaja-varalist-vastutust-2009-01-19.
54. Muda, M. 2008. Needs and Possibilities for Increasing the Flexibility of Labour Relations Regulation in Estonia. Ettekanne 17.–19.03.2008 Modenas toimunud konverentsil - Workers' Rights Protection in a New World of Work. – www.fmb.unimore.it/online/Home/documento5803.html.
55. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 3. Aufl 2009. Arvutivõrgus kättesaadav: õiguskirjastuse andmebaasis *Beck-online*.
56. Riig, E., Lihtsa tööinimese jaoks on uus töölepingu seadus paras pähekkel. www.majandus24.postimees.ee/134459/uus-toolepinguseadus-jatab-senisest-palju-enam-ruumi-tolgendamiseks.
57. Rugo, K. jurist. Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda. Ettevõtja küsib: Mida tuleb arvesse võtta töötajaga varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel?

- www.koda.ee/uudised/euroopa-uudised-2/?id=23198.
58. Tartu Ülikool. Töötaja ja juht. Eetika veeb. www.eetika.ee/et/arieetika/tootajajuht.
59. TLS uuring. Praxis 2013.
www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf.
60. Traks, K. Töölepingut ei tohi tõlkida Google`i abil. www.palk.ee/artikkel.php?uid=2265.
61. Vait, A. Vandead vokaat Annika Vait varalise vastutuse kokkuleppest – Addenda.
www.addenda.ee/blogi-vandead-vokaat-annika-vait-varalise-vastutuse-kokkuleppest.
62. Vask, K. Töötaja vastutus uues töölepingu seaduses. Eesti Meeremeste sõltumatu Äriühing 2009. www.emsa.ee/et/juristi-n%C3%B5uanded/15.
63. Vask, K. Töötaja vastutus uues töölepingu seaduses. www.emsa.ee/et/juristi-n%C3%B5uanded/15.
64. Veede, R. Uus seadus suurendab töötaja vastutust. EkspressJob.
www.ej.ee/est/uudised/nouanded/609-uus-seadus-suurendab-tootaja-vastutust

Õigusaktid

65. Eesti Vabariigi Põhiseadus, 28.06.1992 RT 1992, 26, 349.
66. Tsiviilseadustiku üldosa seadus, 27.03.2002. RT I 2002, 35, 216; RT I, 06.12.2012.
67. Täitemenetluse seadustik, 20.04.2005 – RT I 2001, 81, 487; RT I 2005, 27, 198.
68. Töölepingu seadus, 17.12.2008. – RT I, 21.01.2009, 5, 35.
69. Võlaõigusseadus, 26.09.2001 – RT I 2001, 81, 487; RT I 2010, 7, 30.
70. Äriseadustik, 15.02.1995. - RT I 1995, 26, 355.

Seletuskirjad

71. Töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) seletuskiri.

Riigikohtu lahendid

72. Riigikohtu otsus 16.10.2003.a nr 3-2-1-111-03 p. 12, 13. RT III 2003, 33, 340.
73. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21.12.2014.a kohtumäärus nr 3-2-1-145-04.
74. RKTKo 3-2-1-137-05, p 11. RT III 2006, 3, 26; vt. Orgo, I-M. Materiaalne vastutus töödigussuhetes. Tallinn. Olion 1990.

Saksamaa kohtupraktika

75. BAG 09.04.1957, 2 AZR 532/54.

76. BAG 25.09.1957, GS 4/56.
77. BAG 23.03.1983, 7 AZR 391/79.
78. BGH 05.12.1983, JZ 84, 619.
79. BAG 13.02.1974, 4 AZR 13/73.
80. BAG 27.04.1994, GS 1789 (A), NJW 1995, 210.
81. BAG 27.09.1994, 1/89, EP 94, 2237.
82. BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97.