

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
Eraõiguse osakond

Birje Kalmus

**TÖÖTAJAPUOLNE KAHJU HÜVITAMINE TÖÖSUHTES JA TÖÖLEPINGU  
ÜLESÜTLEMISEL**

Magistritöö

Juhendaja: dr. iur. Gaabriel Tavits

Tallinn

2017

# Sisukord

Sissejuhatus.....	3
1. Kahju hüvitamise alused töösuhtes .....	7
1.1. Kahju hüvitamise olemus ja nõude üldised eeldused.....	7
1.2. Töösuhtes hüvitamisele kuuluva kahju liigid.....	9
1.2.1. Otsene varaline kahju .....	9
1.2.2. Saamata jäänud tulu .....	10
1.3. Vastutus kohustuse rikkumise korral .....	11
1.3.1. Süüline vastutus.....	11
1.3.2. Hoolsuse määra hindamine .....	13
1.4. Kahju hüvitamise ulatus .....	22
1.4.1. Kogu tekkinud kahju hüvitamine .....	22
1.4.2. Osaline kahju hüvitamine.....	24
1.5. Piirangud töötajalt kahju kinnipidamiseks .....	30
1.5.1. Tasaarvestus .....	30
1.5.2. Töötasu alandamine.....	31
1.5.3. Ühine vastutus kahju eest.....	32
1.6. Tööandja vastutus töötaja eest.....	33
2. Kahju hüvitamise nõuded töölepingu täitmisel ning kahju hüvitamine töölepingu ülesütlemisel ....	35
2.1 Kahju hüvitamise nõuded töölepingu täitmisel .....	35
2.1.1 Tööülesannete täitmisel tekkinud kahju ja kulutuste hüvitamine.....	35
2.1.2. Saladuse hoidmise kohustuse rikkumisel tekkinud kahju hüvitamine .....	38
2.1.3. Konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisega tekitatud kahju hüvitamine.....	41
2.1.4 Tööandja varale tekkinud kahju hüvitamine .....	46
2.2 Kahju hüvitamine töölepingu ülesütlemisel .....	50
2.2.1 Töölepingu lõppemine ülesütlemisega.....	50
2.2.2 Kahju hüvitamine ülesütlemisest vähem ette teatatud aja eest.....	52
2.2.3 Kahju hüvitamine töösuhte lõpetamisel töövaidlusorganisis.....	54
2.2.4 Kahju hüvitamine töösuhte jätkumise korral.....	54
2.2.5 Kahju hüvitamine töölepingu ülesütlemisel töötaja ette teatamata töölt lahkumise korral ..	56
Kokkuvõte.....	57
Employee's Compensation for Damage in Employment Relationship and in Cancellation of Employment Contract. Summary.....	62
Kasutatud kirjandus.....	66
Kasutatud õigusaktid.....	67
Kasutatud kohtulahendid.....	68

## Sissejuhatus

Õigus ja võimalus teha tööd ning teenida tulu vabalt valitud elukutse raames on isiku väga oluliseks eneseteostusõiguseks ning ühtlasi ka ühiskonna toimimise aluseks.<sup>1</sup> Põhiseaduse § 29 sätestab isiku õiguse vabalt valida töökohta, elukutset ja tegevusala. Töö on inimese sihipärane tegevus, mis on suunatud inimese poolt seatud eesmärkide saavutamisele.<sup>2</sup> Töökoht eeldab aga teatud suhet töötaja ja tööandja vahel. Õiguslikuks aluseks, mille pinnalt tekivad töötajale ja tööandjale vastastikused õigused ja kohustused, on tööleping. Töölepingu sõlmimisel ning töötaja tööle asumisel tekib poolte vahel tööõigussuhe.<sup>3</sup>

Töölepingu seaduse koostamisel on lähtunud turvalise paindlikkuse kontseptsioonist, mis peab võimaldama osapooltel kujundada töösuhe, mis arvestaks poolte vajaduste ja huvidega parimal viisil. Töölepingu alusel tekib poolte vahel tugev sõltuvussuhe, mistõttu vajavad pooled erilist kaitset ja konkreetset õigussuhete regulatsiooni.<sup>4</sup> Tööõigus lähtub põhimõttest, mille kohaselt on seaduses ettenähtud miinimumtingimused, millest allapoole saab minna vaid juhul, kui selline võimalus tuleb seadusest. Töötajale seaduses sätestatust soodsamaid tingimusi on alati võimalik kokku leppida.<sup>5</sup> Tööõiguse keskmeks on reguleerida töösuhet selliselt, et kaitstud oleks töötaja kui töösuhete nõrgem pool.<sup>6</sup> Sellest tulenevalt sisaldab töölepingu seadus sätteid, millega piiratakse töötaja vastutust. Kui töötaja on aga tööandjale kahju tekitanud, tuleb kõne alla hoopis tööandja õigus ja võimalus töötajalt kahjude hüvitamist nõuda.

Töölepingu seaduses on töötaja vastutusele seatud piirangud. Erinevalt võlaõigusseadusest, mille kohaselt vastutab võlgnik kohustuse rikkumise korral praktiliselt alati, vastutab töötaja üldjuhul vaid siis, kui ta on rikkumises süüdi. Lepingulist kahju hüvitamise kohustust on võimalik piirata kolmel viisil – läbi võlgnetava kohustuse kirjelduse, läbi vastutusstandardi või läbi kahjuhüvitusnõude ulatuse piiramise.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> V. Henberg. Tööõigus ja põhiseadus. – Juridica 2004/V. Lk 302.

<sup>2</sup> G. Tavits. Individuaalse tööõiguse põhimõisted. – Juridica 2003/IX. Lk 634.

<sup>3</sup> G. Tavits. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis. Tartu 2001. Lk 137.

<sup>4</sup> Seletuskiri Töölepingu seaduse eelnõu juurde. 299 SE. Lk 13.

<sup>5</sup> G. Tavits. (Viide 2). Lk 635.

<sup>6</sup> Ibid. Lk 636.

<sup>7</sup> K. Sein. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis. Tartu 2007. Lk 80.

Töötaja süü astme ning kahjuhüvitise ulatuse kindlaksmääramine on keeruline, kuna seaduses on loetletud rida asjaolusid, millega arvestada tuleb, kuid samas ei selgu kuidas need asjaolud töötaja süü astet või kahjuhüvitise suurust mõjutavad. Töötaja hooletusest põhjustatud kahju hüvitamisega seotud küsimusi on magistritöö tasemel varasemalt käsitletud – kuid tööst ei selgunud kuidas sisustada TLS (töölepingu seadus) § 74 lg-s 2 ning TLS § 16 lg-s 2 toodud asjaolusid.<sup>8</sup> Nende sätete kohaldamise kriteeriumid peaksid selguma kohtupraktika käigus.<sup>9</sup> Küsimused töötaja hoolsuse määra ning hüvitamisele kuuluva kahju ulatuse määramisest on endiselt aktuaalsed. Nende küsimuste lahendamine on oluline, kuna töötaja süü olemasolu on eelduseks praktiliselt kõigile töösuhetest tulenevatele kahju hüvitamise nõuetele.

Magistritöö eesmärgiks on kindlaks teha olukorrad nii töösuhetes kui töölepingu ülesütlemisel, millega kaasneb kahjuhüvitise nõudmine töötajalt. Eesmärgiks on välja selgitada kas töösuhte pooled on kahju tekkimise korral kaitstud – kas seadus on mõlema poole huve arvestav. Tööandja huviks on eelkõige, et töötaja hüvitaks tööandjale tekitatud kahju täies ulatuses ning töötaja kui töösuhete nõrgema poole huviks on tema vastutust kergendavate asjaolude arvestamine kahjuhüvitise nõudmisel.

Töö autor püstitab hüpoteesi, väites, et töötaja poolt tekitatud kahju hüvitamine saab toimuda üksnes seaduse alusel. Varalise vastutuse kokkuleppe alusel kahju hüvitamine ei taga tööandjale võimalust töötaja poolt tekitatud kahju täies ulatuses hüvitamiseks ning ei taga töötaja kaitset. Selleks, et kontrollida eelpool nimetatud hüpoteesi tuleb muuhulgas leida vastused järgmistele küsimustele: Kas tööandjal on kahju tekkimise korral võimalik oma nõue maksma panna ning kogu tekkinud kahju hüvitatud saada. Millistele asjaoludele tuginedes saab kindlaks teha töötaja süü vormi ning kuidas tuleb sisustada hoolsuse määra hindamisel TLS § 16 lg-s 2 toodud asjaolusid. Kuidas määrata hüvitamisele kuuluva kahju ulatus, kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu. Kas kahjuhüvitise nõudmisel arvestatakse kahju tekkimise asjaolusid igakülgset. Kas kahju hüvitamise regulatsioon tööõiguses on otstarbekas – kas norme on võimalik elulistele asjaoludele kohaldada. Töös tuuakse välja kitsaskohad ning vajadusel tehakse ettepanekuid seaduse tõlgendamise ning muutmise osas.

Kuna töö eesmärgiks on selgitada, kas töösuhte pooled on kahju tekkimise korral kaitstud ning kas seadus arvestab mõlema poole huviga, on töö kirjutamise põhiallikateks töölepingu

---

<sup>8</sup> H. Valge. Turvaline paindlikkus töötaja poolt hooletusest tekitatud kahju hüvitamise korral. Magistritöö. Tartu 2011.

<sup>9</sup> R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs. Uuringuaruanne. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus (RAKE). Tartu 2013. Lk 20.

seadus, töölepingu seaduse eelnõu seletuskiri ning Sotsiaalministeeriumi, kui seaduse väljatöötaja, poolt avaldatud raamat „Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde“. Olulisel kohal on nii riigikohtu, ringkonnakohtute kui maakohtute seisukohad ja lahendid, mis on tehtud ajavahemikus 01.07.2009 (mil jõustus TLS) kuni 01.03.2017. Tähtsamatest allikatest ei saa märkimata jätta võlaõigusseaduse kommenteeritud väljaannet ning ajakirjas „Juridica“ ilmunud artikleid.

Töö eesmärgi saavutamiseks kasutab autor erinevaid uurimismeetodeid. Analüütilise meetodi abil analüüsitakse kehtivat seadusandlust ning kohtupraktikat. Töös on analüüsitud ajavahemikul 01.07.2009 kuni 01.03.2017 tehtud kohtulaheneid selgitamaks välja, millistele asjaoludele tuginedes on kohtud kindlaks teinud töötaja süü astme ning hüvitamisele kuuluva kahju ulatuse ning kuidas on kohtud tõlgendanud TLS §§ 74 ja 16. Töös on kasutatud võrdlust ka Saksamaa, Läti ja Ungari tööõigusega regulatsiooniga. Saksa õigust on kasutatud, kuna võlaõigusseadus, kust tuleneb kahju hüvitamise regulatsioon, on koostatud Saksa õiguse eeskujul põhjal. Läti ning Ungari on valitud võrdluseks eelkõige kuulamise tõttu mandrieuroopalikku õiguskultuuri ning sarnase ajaloolise tausta tõttu.

Töö põhiosa jaguneb kaheks peatükiks. Esimene peatükk keskendub kahju hüvitamise alustele töösuhtes. Esimese peatüki eesmärgiks on eelkõige kindlaks teha kahju hüvitamise nõude eeldused töösuhtes – kas töötaja vastutab tekkinud kahju eest, kas selline kahju kuulub hüvitamisele, millises ulatuses kuulub kahju hüvitamisele ning kellelt saab nõuda kahju hüvitamist. Esimeses peatükis lahendatakse küsimused, kuidas mõjutavad TLS §§ 74 lg 2 ja 16 lg 2 toodud asjaolud töötaja hoolsuse määra hindamist ning hüvitamisele kuuluva kahju ulatust.

Teine peatükk keskendub kahju hüvitamise nõuetele töösuhtes ning töölepingu ülesütlemisel. Käsitletakse tööülesannete täitmisel tekkinud kahju hüvitamist, saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu rikkumisest tuleneva kahju hüvitamist ning olukorda, kus töötaja on võtnud vastutuse vara säilimise eest. Analüüsitakse kas töösuhtes on mõistlik kasutada leppetrahve või muid kokkuleppeid või peaks kahju hüvitamine toimuma seaduse alusel. Töölepingu ülesütlemisest võib tööandjale tekkida kahju eelkõige juhul, kui töötaja ei ole järginud ülesütlemisele seadusest tulenevaid nõudeid. Analüüsitakse kas tööandjal on sellisel juhul võimalik saada tekkinud kahju hüvitatud ning kas regulatsioon on otstarbekas.

Magistritöö tulemused ja järeldused esitatakse kokkuvõttes – selgub kuidas tuleb arvestada erinevate asjaoludega töötaja süü ning vastutuse ulatuse kindlakstegemisel, selgub kas töösuhte pooled on kahju tekkimise korral kaitstud – kas tööandjal on võimalik saada tekkinud kahju hüvitatud ning töötajal pääseda ettenägematust hüvitisenõudest.

Märksõnad: kahju hüvitamine, tööõigus, töösuhted

# 1. Kahju hüvitamise alused töösuhtes

## 1.1. Kahju hüvitamise olemus ja nõude üldised eeldused

Põhimõtte, et igapähele on õigus talle ükskõik kelle poolt õigusvastaselt tekitatud kahju hüvitamisele, tuleneb põhiseadusest. Kuigi lepingu rikkumist ei loeta deliktiks, on lepingu rikkumine PS (Eesti Vabariigi põhiseadus) § 25 mõttes õigusvastane tegu.<sup>10</sup> Võlaõigusseaduse § 127 lg-st 1 tuleneb kahju hüvitamise eesmärk, milleks on kahju saanud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles isik oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud.

Kuigi töösuhtes peab töötaja püüdma kahju tekkimist ära hoida ning tööandja vara kasutamisel käituma kohusetundlikult ja heauskselt, ei ole inimlikust aspektist tulenevalt võimalik töötaja eksimusi täielikult ära hoida.<sup>11</sup> Töösuhtesiseselt on tööandjal tugevam positsioon, tal on võimalus valida omale töötajad ning neid koolitada, teha inventuure ja teostada järelevalvet ning kindlustada oma vara, millest tulenevalt on TLS-is toodud töötaja vastutusele piirangud ning täpsustused.<sup>12</sup>

Kahju hüvitamise nõude eeldusteks tööõigussuhtes on töölepingust tuleneva kohustuse rikkumine, kahju olemasolu, põhjuslik seos tekkinud kahju ja töölepingu rikkumise vahel ning poole vastutus kohustuse rikkumise eest.<sup>13</sup> Kohustuse rikkumine ei eelda kohustuse täielikku täitmata jätmist, vaid tegemist võib olla ka ebakvaliteetselt või hilinenult täidetud kohustusega.<sup>14</sup> Selleks, et teiselt töölepingu poolelt oleks võimalik kahju hüvitamist nõuda, peavad esinema kõik nõude eeldused.

Töölepingu alusel tekivad õigused ja kohustused mõlemale lepingupoolele – töötaja on eelkõige kohustatud tegema tööd, alluma tööandja juhtimisele ja kontrollile ning tööandja peab maksma töötajale tasu ja tagama ettenähtud töötingimused.<sup>15</sup> TLS-ist tuleneb töötajale kohustus täita kohustusi isiklikult ja lojaalselt ning tööandja kasu silmas pidades. Töötajal on kohustus osaleda oma tööalaste teamiste arendamiseks koolitustel ning teha koostööd teiste töötajatega ja hoiduda tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad

<sup>10</sup> P. Roosma. PõhiSK § 25. – Eesti Vabariigi põhiseadus. Komm vlj. 3. vlj. Tallinn: Juura 2012.

<sup>11</sup> W. Däubler. Töötaja vastutus Saksa tööõiguse järgi. – Juridica 1998/III. Lk 145.

<sup>12</sup> Seletuskiri Töölepingu seaduse eelnõu juurde. (Viide 4). Lk 52.

<sup>13</sup> E. Käärats jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013. Lk 127.

<sup>14</sup> P. Varul jt (koost). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura 2016. Lk 592

<sup>15</sup> G. Tavits. Töötaja kohustused tööõigussuhtes. – Juridica 1997/IV. Lk 181.

usaldamatust tööandja vastu. Kahju hüvitamist kohustuse rikkumise korral võib nõuda olenemata sellest, millises dokumendis on rikutud töökohustus kindlaks määratud.<sup>16</sup>

Kahju hüvitamise eelduseks on kahju tekkimine kahjustatud poolele. Nii ei saa kahju hüvitamist nõuda juhul, kui hüvitist nõudvale poolele ei ole kahju tekkinud, kuid teine pool on saanud kohustuse rikkumise tulemusel kasu. Kohustus tõendada kahju tekkimine ning selle suurus lasub poolel, kes nõuab kahju hüvitamist. Hüvitatava kahju kindlakstegemiseks peab kohaldama ka VÕS (võlaõigusseadus) § 127 lõikeid 2 ja 3, millest tulenevad kahjuhüvitise piiramise alused.<sup>17</sup> VÕS § 127 lg-st 2 tuleneb rikutud kohustuse eesmärk, mis tähendab, et kahju ei kuulu hüvitamisele ulatuses, milles selle ärahoidmine ei olnud kohustuse, mille tagajärjel kahju hüvitamise kohustus tekkis, eesmärgiks. VÕS § 127 lg 3 tulenevalt peab kohustust rikkunud pool hüvitama vaid sellise kahju, mida ta nägi lepingu rikkumise võimaliku tagajärjena ette või pidi lepingu sõlmimise ajal ette nägema. Hüvitamisele kuuluvat kahju ei piirata kahju ettenähtavuse reegluga kui kohustust rikkunud pool tekitab kahju tahtlikult või raske hooletuse tõttu. Kahjuhüvitise suuruse määramisel peab arvestama ka kahjustatud isiku osaga kahju tekkimisel ning kahjuhüvitist vähendatakse, kui kahju hüvitamine täies ulatuses oleks mõistlikult vastuvõtmatu.<sup>18</sup> Kahju hüvitamist ei saa nõuda, kui ühe poole kohustuse rikkumise põhjustas teise poole tegu, temast tulenev sündmus või asjaolu, mille riisikot ta kannab.<sup>19</sup>

Tekkinud kahju peab isik hüvitama üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega põhjuslikus seoses. Põhjuslik seos tähendab, et just üks asjaolu on põhjustanud teise – töökohustuse rikkumine põhjustas kahjuliku tagajärje ning ilma etteheidetava teota ei oleks kahju tekkinud.<sup>20</sup> Seega kui tööandja nõuab kahju hüvitamist, peab ta tõendama, et töötaja töölepingust tuleneva kohustuse rikkumine põhjustas talle kahju. Kui üldiselt rakendatakse tsiviilõiguses põhimõtet, et võlgnik peab tõendama, et ta on hoolsalt tegutsenud, siis töövaidlustes, kus tööandja nõuab töötajalt kahju hüvitamist, lasub tööandjal kohustus tõendada, et töötaja on käitunud süüliselt. Sarnast põhimõtet kasutatakse ka teiste riikide tööõiguses – Ungari töökoodeksi kohaselt on tööandja kohustuseks tõendada kahju

---

<sup>16</sup> M. Muda. Töötaja varaline vastutus. – *Juridica* 2009/V. Lk 313.

<sup>17</sup> RKTko 3-2-1-111-14, RKTko 3-2-1-126-14.

<sup>18</sup> RKTko 3-2-1-126-14.

<sup>19</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 124.

<sup>20</sup> M. Muda. (Viide 16). Lk 314.

tekkimine, töötaja süü ning põhjuslik seos töötaja töökohustuse rikkumise ning kahju tekkimise vahel.<sup>21</sup>

Kahjunõude eelduseks on kahju tekitanud poole vastutus kahju tekkimise eest. Kui pool ei vastuta kahju tekkimise või kohustuse rikkumise eest, mille tagajärjel kahju tekkis, ei ole võimalik temalt kahju hüvitamist nõuda. Vastutuse üldprintsip tuleneb VÕS § 103 lg-st 1 ning selle järgi isik vastutab oma kohustuse rikkumise eest, välja arvatud juhul, kui rikkumine on vabandata. Seaduse või lepinguga võib aga ette näha vastutuse kohustuse rikkumise eest üksnes süü olemasolu korral.

## 1.2. Töösuhtes hüvitamisele kuuluva kahju liigid

### 1.2.1. Otsene varaline kahju

Otsene varaline kahju on tulenevalt VÕS § 128 lg-st 3 eelkõige kaotsiläänud või hävinud vara väärtus või vara halvenemisest tekkinud väärtuse vähenemine ning kahju tekkimisega, selle vähendamisega või ärahoidmisega seoses kantud mõistlikud kulutused. Nii on otseseks varaliseks kahjuks ka need kulutused, mis tehti kahju vähendamiseks, kuid soovitud tulemust ei andnud. Otseseks varaliseks kahjuks loetakse ka mõistlikke kulutusi, mida kahjustada saanud isik on kandnud seoses kahju kindlaks tegemisega ning oma nõude maksmapanemisega.<sup>22</sup>

Eestis enne töölepingu seadust kehtinud töökoodeksi § 125 lg 1 järgi vastutas töötaja ainult otsese tegeliku kahju esinemisel.<sup>23</sup> Sellest tulenevalt ei olnud võimalik töötajalt kahju tekitamise korral nõuda muud liiki kahju hüvitamist. Läti tööõiguse järgi on töötaja vastutus piiratud otsese varalise kahjuga, millele tuleneb siiski erand juhuks, kui töötaja on kahju põhjustanud tahtliku töölepingust tuleneva kohustuse rikkumise läbi – siis kuulub hüvitamisele ka saamata jäänud tulu.<sup>24</sup> Hüvitamisele kuuluva kahju piiramine vaid teatud liiki kahjuga halvendab tööandja võimalust talle tekitatud kahju hüvitamiseks.

---

<sup>21</sup> Act I of 2012 on the Labour Code. Section 179. Ungari töökoodeksi inglisekeelne tõlge. Kättesaadav veebis: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf> (10.03.2017)

<sup>22</sup> P. Varul jt (koost). (Viide 14). Lk 677.

<sup>23</sup> I-M. Orgo jt. Tööõigus. Loengud. 4. täiendatud ja muudetud trükk. Tallinn: Juura 2009. Lk 213.

<sup>24</sup> I. Tare. Labour Law in Latvia. The Netherlands: Kluwer Law International 2010. P 61.

## 1.2.2. Saamata jäänud tulu

Saamata jäänud tulu on kasu, mida isik oleks tõenäoliselt saanud, kui kohustust ei oleks rikutud. Kuna tegemist on tulevikus tekkiva kahjuga, on selle täpset suurust raske hinnata ning saamata jäänud tulu kindlakstegemisel tuleb arvestada konkreetse olukorra asjaoludega, isiku ettevalmistustega ning ka alternatiivseid kasusaamise võimalusi muude isikutega sõlmitud sarnaste lepingute alusel.<sup>25</sup> Riigikohus on leidnud, et saamata jäänud tulu eest hüvitise saamiseks peab kahjuhüvitise nõudja tõendama, et tal oli kavatsus ja võimalus tulu saada.<sup>26</sup> Saamata jäänud tulu suuruse kindlakstegemisel tuleb maha arvata vajalikud kulutused, mida isik selle sissetuleku saamiseks oleks pidanud tegema.<sup>27</sup> Seega juhul, kui tööandja nõuab töötajalt töökohustuse rikkumise tagajärel tekkinud saamata jäänud tulu hüvitamist, tuleb hüvitise suurusest maha arvata vajalikud kulutused, mis tööandja oleks pidanud tulu saamiseks tegema.

Tööandjal on võimalik nõuda töötajalt nii otsest varalist kahju kui ka saamata jäänud tulu. Tuginedes TLS seletuskirjale on saamata jäänud tulu nõudmise võimaluse eesmärk kaitsta tööandjat töötaja süülise käitumise korral, kuna teatud töökohtadel ei seisne tööandja peamine kahju mitte otseses varalises kahjus, vaid saamata jäänud tulus ning sellise kahju liigi sissnõudmise välistamine oleks tööandjate suhtes diskrimineeriv ning ebaõiglane.<sup>28</sup> Ungari tööõiguse kohaselt ei saa töötajalt saamata jäänud tulu nõuda.<sup>29</sup> Läti tööõiguse kohaselt on võimalik saamata jäänud tulu nõudmine juhul, kui töötaja on kahju tekitanud tahtlikult.<sup>30</sup> Saamata jäänud tulu nõudmise võimalus puudutab eelkõige vastutusrikkamatel positsioonidel töötavaid töötajaid, kellest otseselt sõltuvad tööandja majandustulemused. Autori hinnangul on saamata jäänud tulu nõudmise võimalus töötajalt põhjendatud, kuna see tagab tööandja kaitse töötaja süülise töökohustuste rikkumise korral ning mõjutab töötajat oma ülesannete täimises hoolsam olema.

---

<sup>25</sup> P. Varul jt (koost). (Viide 14). Lk 680.

<sup>26</sup> RKTko 3-2-1-60-09.

<sup>27</sup> RKTko 3-2-1-98-03.

<sup>28</sup> Seletuskiri Töölepingu seaduse eelnõu juurde. (Viide 4). Lk 54.

<sup>29</sup> J. Hajdú. Labour Law in Hungary. The Netherlands: Kluwer Law International 2011. P 229.

<sup>30</sup> I. Tare. (Viide 24). P 61.

### 1.3. Vastutus kohustuse rikkumise korral

#### 1.3.1. Süüline vastutus

Töölepinguseadusest tuleneb töötaja vastutusele erand ning töötaja vastutab kohustuse rikkumise korral vaid süü olemasolul. Arvestada tuleb ka seda, et kahju hüvitamist töötajalt ei saa nõuda, kui töötaja kohustuse rikkumise põhjustas tööandja või temast tulenev asjaolu või sündmus, mille riisikot ta kannab. Samuti ei vastuta töötaja rikkumise eest, kui rikkumine on vabandata<sup>31</sup>. Kahju hüvitamise nõudmisel töötajalt tuleb kindlaks teha, kas töötaja on kohustuse rikkumises süüdi. Süü puudumisel või juhul, kui rikkumine on vabandata<sup>32</sup> vääramatu jõu tõttu, ei saa töötajalt kahju hüvitamist nõuda.

Töötaja vastutuse piiramist põhjendatakse eelkõige tööandja majanduslikult tugevama positsiooniga, millest tulenevalt on tööandjal võimalik kasutada mitmeid vahendeid, et viia kahju tekkimine töötajate poolt miinimumi.<sup>32</sup> Tööandjal on võimalik valida sobivad töötajad, neid koolitada, teostada järelevalvet ja viia läbi inventuure ning kindlustada oma vara.<sup>33</sup> Töötaja võimuses ei ole tööandja motiveerimine võtmaks kasutusele meetmeid, mis vähendaksid kahju tekkimise tõenäosust. Töötaja vastutuse piiramise oluliseks põhjuseks on ka töötaja töötasu kaitsmine, kuna tihti on töötasu näol tegemist isiku ainsa elatusallikaga.<sup>34</sup>

Hooletus on olukord, kus töötaja on kohustuse täitmisel jätnud järgimata käibes vajaliku hoole. Hoolsuse kriteerium on abstraktne – objektiivselt oodatud nõuete täitmine.<sup>35</sup> See tähendab, et käibes nõutav hool nõuab vastaval kutse- või tegevusalal tegutsemisel kehtivate standardite järgimist. Nii oodatakse igalt spetsialistilt kutseala kitsamate reeglite järgimist ning tavaliselt oodatava hoolikuse ülesnäitamist. Kui tegemist ei ole professionaaliga, siis tuleb hoolsuse määra hindamisel arvestada, kuidas käitüks mõistlik inimene sarnases olukorras.<sup>36</sup>

Hooletuse eriliik on raske hooletus, millega on tegemist siis, kui käibes vajalikku hoolt ei järgita olulisel määral. See tähendab tavalise hoolsuse määra tunduvalt ületamist, mistõttu peaks selline käitumine olema keskmisele inimesele mõistlikult vastuvõtmatu. Mida kauem

---

<sup>31</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 124.

<sup>32</sup> Seletuskiri Töölepingu seaduse eelnõu juurde. (Viide 4). Lk 52.

<sup>33</sup> Ibid. Lk 52.

<sup>34</sup> I-M. Orgo jt. (Viide 23). Lk 212.

<sup>35</sup> P. Varul jt (koost). (Viide 14). Lk 493.

<sup>36</sup> Ibid. Lk 493.

rikkumine ajalisel kestab, seda raskemaks tuleb hooletust pidada, kuna pikema aja jooksul on rikkumise äratundmine tõenäolisem.<sup>37</sup> Raskeks hooletuseks võib lugeda jämedat ohutusnõuete või liiklusreeglite eiramist.<sup>38</sup> Subjektiivsed asjaolud nagu isiku vanus või kogematus üldjuhul rasket hooletust ei välista.<sup>39</sup>

Tahtlus on teadlikkus oma käitumisega kaasnevast kohustuse rikkumisest ning sellise tagajärje soovimine töösuhtes või selle lõpetamisel. Tahtlust hinnatakse subjektiivselt lähtudes isikust ning tahtlust ei saa olla, kui isik ei saanud aru enda teo õigusvastasusest – kui isik ei teadnud temal lasuvast tegutsemiskeelust või -kohustusest.<sup>40</sup> Töötaja vastutuse ning süü vormi kindlakstegemisel lähtutakse konkreetsele töösuhtele omasest hoolsuse määrast.

Töötaja vastutust on piiratud ka teiste riikide õiguskordades. Ungari õiguskorras vastutab töötaja, kui ta ei ole järginud käibes vajalikku hoolt või on tekitanud kahju raskest hooletusest või tahtlusega. Töötaja ei vastuta kahju tekkimise korral kui kahju tekkis tööandja käitumise tulemusena, kahju tekkimine oli ettenägematu või kui kahju tekkis kahju tõrjumise tulemusena.<sup>41</sup> Läti õiguskorra kohaselt vastutab töötaja tööandjale tekitatud kahju eest, kui töötaja jätab mõjuva põhjusega töö tegemata, teeb tööd ebakohaselt või kui töötaja põhjustab tööandjale kahju illegaalse või süülise tegevuse läbi.<sup>42</sup> Ebakohaselt tehtud või mõjuva põhjusega tegemata jäetud töö näol on tegemist hooletusega – töötaja ei ole järginud käibes vajalikku hoolt. Kui aga töötaja töö on seotud suurema kahju tekkimise riskiga, siis vastutab töötaja vaid raske hooletuse või tahtluse korral.<sup>43</sup>

Saksa tööõiguses on samuti töötajate vastutust piiratud. Esialgu piirati vaid nende töötajate vastutust, kelle tööga kaasneb suurem kahju tekkimise risk – nemad vastutasid vaid juhul, kui kahju tekkis raske hooletuse või tahtluse tagajärjel.<sup>44</sup> Aja möödudes on kohtud sellisest diferentseerimisest loobunud ning kohaldavad ühtset lähenemist igasuguse iseloomuga tööle. Kerge hooletuse korral töötaja Saksa tööõiguse kohaselt ei vastuta kohustuse rikkumise eest

---

<sup>37</sup> Ibid. Lk 494.

<sup>38</sup> Ibid. Lk 494.

<sup>39</sup> Ibid. Lk 494.

<sup>40</sup> Ibid. Lk 492.

<sup>41</sup> T. Gyulavari, N. Hos. The Road to Flexibility? Lessons From the New Hungarian Labour Code. – European Labour Law Journal. 2012/IV. P 263.

<sup>42</sup> I. Tare. (Viide 24). P 61.

<sup>43</sup> Ibid. P 61.

<sup>44</sup> M. Weiss. The German Law Association as Promoter of Labour Law. R. Blanpain, F. Hendrickx (eds). Labour Law between Change and Tradition. The Netherlands: Kluwer Law International BV 2011. P 182.

ning keskmise hooletuse korral jaotatakse vastutus töötaja ja tööandja vahel, arvestades konkreetse kahju tekkimise juhu asjaolusid.<sup>45</sup>

Tulenevalt töölepingu seadusest vastutab töötaja kahju tekkimise eest, kui kahju on tekkinud töölepingust tuleneva kohustuse süülise rikkumise korral. Kuna töötaja on töösuhte nõrgem pool ning töö tegemisega käib paratamatult kaasas kahju tekkimise risk, siis on autori hinnangul põhjendatud, et töötaja vastutusele on seatud piirangud. Autori hinnangul on kahju tekkimine võimalik ka tavapärase hoole järgimise korral. Kuna kahjuhüvitise nõue võib laastada töötaja majandusliku olukorra aastateks, on mõistlikult vastuvõetamatu olukord, kus töötaja vastutab piiramatult tekkinud kahju eest. Seega on töötaja kaitse seisukohalt oluline, et seaduse regulatsioon kaitseks töötajat, piirates tema vastutust. Kahju tekkimise oht on teatud töökohtadel suurem kui teistel – näiteks isikutel, kes töötavad kergesti purunevate materjalidega nagu klaas või pingelistes olukordades nagu tihe liiklus. Kehtiva õiguse kohaselt vastutavad sellistel töökohtadel töötavad isikud juba kerge hooletuse tagajärjel tekkinud kahju eest, mis annab tööandjale võimaluse nõuda talle tekitatud kahju hüvitamist. Kuna kerge hooletuse tagajärjel tekkinud kahju hüvitamine ei ole võimalik Läti ega Saksa tööõiguse kohaselt, on Eesti õiguskorras tööandjad paremini kaitstud.

### 1.3.2. Hoolsuse määra hindamine

Töötaja hoolsuse määra hindamisel lähtutakse TLS §-st 16. Töötaja hoolsust on vaja hinnata töötaja vastutuse määramiseks, mis on oluline nii kahju hüvitamise nõudmisel kui ka töölepingu erakorralise ülesütlemise õiguse kindlakstegemisel.<sup>46</sup> TLS § 16 lg 1 sätestab, et töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt, tööandja kasu silmas pidades ja töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.

Sarnane regulatsioon on kehtestatud kehtestatud käsundisaaja hoolsusele käsundi täitmisel, mille kohaselt peab käsundisaaja tegutsema lojaalselt ning käsundi laadist tuleneva vajaliku hoolsusega. Kuna TLS § 1 lg-st 3 tulenevalt kohaldatakse töölepingule käsunduslepingu kohta sätestatud, siis võib töötaja hoolsuse määra hindamisel arvesse võtta käsundisaaja hoolsuse kriteeriume. Nii käsundisaajale kui töötajale kehtib lojaalsus- ja hoolsuskohustus. Lojaalsuskohustuse sisuks on eelkõige tööandja kasu silmas pidades tegutsemine ning diskreetsus – töötaja peab tagama, et informatsioon, mille avalikustamist tööandja ei soovi või

---

<sup>45</sup> I-M. Orgo jt. (Viide 23). Lk 215.

<sup>46</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 48.

mille teatavaks tegemine ei ole tööandja huvides, ei jõuaks kolmandate isikuteni.<sup>47</sup> Riigikohtu seisukoht on, et lojaalsuskohustuse rikkumise kindlakstegemiseks tuleb muuhulgas hinnata töötaja hoolsuse määra.<sup>48</sup> Seega ei ole vaid lojaalsuskohustuse rikkumine piisav, et töötaja rikkumise eest vastutaks, vaid tuleb analüüsida kõiki asjaolusid, mis võimaldavad teha järeldusi töötaja hoolsuse määra kohta.

Hoolsuskohustuse täitmise hindamisel lähtutakse käsunduslepingu puhul eelkõige sellest, kas käsunditäitja tegutseb professionaalina või mitte. VÕS § 620 lg-st 2 tulenevalt oodatakse majandus- ja kutsetegevuses tegutsevatelt isikutelt tegutsemist üldiselt tunnustatud kutseoskuste tasemel.<sup>49</sup> Mitteprofessionaalsete käsundisaajate puhul on hoolsuse määra kriteeriumideks eelkõige käsundisaaja võimed, teadmised ja oskused ning hoolsuse määra hindamisel selgitatakse, kas käsundisaaja täitis käsundi viisil, nagu ta on olnud võimeline samalaadseid käsundeid täitma.<sup>50</sup> Töölepingu seaduse väljatöötajate hinnangul ei ole töötaja hoolsuse hindamiseks üldine kutseoskuste tase piisav ning töötaja hoolsuse hindamisel tuleb arvestada konkreetse töösuhtega.<sup>51</sup>

TLS § 16 lg-st 2 tulenevalt lähtutakse töötaja vastutuse kindlakstegemisel konkreetsele töösuhtele omasest hoolsuse määrast. Arvesse võetakse tööandja tegevuse ja töötaja tööga seonduvaid tavalisi riske, töötaja väljaõpet ning ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks ning töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi. Kuna mitteprofessionaalse käsunditäitja puhul arvestatakse hoolsuskohustuse täitmisel tema võimete, teadmiste ja oskustega ning töötaja hoolsuse määra hindamisel tuleb arvestada töötaja väljaõppe, ametialaste teadmiste ning võimete ja omadustega, on autori hinnangul töötaja hoolsuse määra hindamise kriteeriumid küllaltki sarnased mitteprofessionaalse käsundisaaja hoolsuse määra kriteeriumitega.

Seda kas töötaja on tööülesannete täitmisel vajalikku hoolsust järginud või mitte, saab hinnata, kui on teada millist hoolsust töötajalt tema ametikohal eeldati.<sup>52</sup> Kui hoolsuskohustust on rikutud, on tegemist süülise käitumisega ning töötajalt on võimalik nõuda tekitatud kahju hüvitamist. Kui töötaja on vajalikku hoolsust järginud, siis ei ole ta

---

<sup>47</sup> P. Varul jt (koost). Võlaõigusseadus III. 8. Ja 10. osa (§-d 619-916 ja 1005-1067). Komm vlj. Tallinn: Juura 2009. Lk 8.

<sup>48</sup> RKTko 3-2-1-187-15.

<sup>49</sup> P. Varul jt (koost). (Viide 47). Lk 9.

<sup>50</sup> Ibid. Lk 8.

<sup>51</sup> Seletuskiri Töölepingu seaduse eelnõu juurde. (Viide 4). Lk 24.

<sup>52</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 125.

töökohustuste rikkumises süüdi ning töötajalt kahju hüvitamist nõuda ei saa. Töötaja süü vormi kindlakstegemine ei ole praktikas kuigi lihtne, kuna hoolsuse määra hindamisel tuleb lähtuda mitmetest asjaoludest. Seaduses aga ei ole sätestatud täpseid kriteeriume, kuidas üks või teine TLS § 16 lg-s 2 toodud asjaolu töötaja hoolsuse määra kindlakstegemisel rolli mängib.

Tööandjal on võimalik töösisekorra reeglitega välja tuua näitlikud olukorrad, kus töötaja ei täida oma kohustusi vajaliku hoolsusega – selline loetelu ei ole vaidluse korral siduv, kuid annab töötajale informatsiooni, millist käitumist temalt oodatakse.<sup>53</sup> Sellisteks olukordadeks võib olla näiteks töötaja tööle ilmumine joobeseisundis, hilinemine, oma töökoha puhastamata jätmine, tööriistade laiali jätmine, klientidega ebaviisakas või ebakorrekne käitumine. Tööandja peab sellise loetelu koostamisel lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest – töötajatele ei või seada liiga kõrgeid nõudmisi hoolsuse osas.

Analüüsidest kohtulahendeid selgub, kuidas on kohtud sisustanud TLS § 16 lg-s 2 toodud asjaolusid hoolsuse määra ning süü vormi hindamisel. Kas kohtupraktika käigus on selgunud kriteeriumid, mille alusel saab töötaja hoolsuse määra kindlaks teha või on praktika käigus välja kujunenud kuidas sisustada töötaja hoolsuse määra aluseks olevaid asjaolusid. Autor analüüsis kohtulahendeid, mis olid tehtud ajavahemikus 01.07.2009 – 01.03.2017, kus kohus oli töötaja hoolsuse määra sisustanud läbi TLS § 16, selgitamaks millistele aspektidele tuginedes on kohus teinud kindlaks töötaja süü vormi. TLS §-st 16 tulenevaid asjaolusid oli sisuliselt analüüsitud 20 kohtulahendis.

Töötaja hoolsuse määra kindlakstegemisel arvestatakse tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske. Enamik töösuhetest tulenevaid kahju hüvitamise vaidlusi puudutavad olukordi, kus töötaja on sattunud tööandja sõidukiga avariisse. Ringkonnakohus on öelnud, et „töötajal ei lasu riskivastutust, st töötaja ei vastuta igal juhul ja alati kahjuliku tagajärje tekkimise eest.“<sup>54</sup> Samuti ei saa kahju tekkimisest või lubamatu tagajärje saabumisest järeldada tööülesannete rikkumist.<sup>55</sup> Nii on teatud tegevusaladel tegutsemine seotud riskiga ning kahju tekkimise tõenäosus on suurem. Näiteks professionaalse transpordi valdkonnas tegutseva ettevõtte kohustuseks on tagada oma veoautode tehniline korrashoid. Kui tööandja on olnud hooletu ja pole järginud oma tehnika hooldamisel käibes vajalikku hoolsust, siis

---

<sup>53</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 49.

<sup>54</sup> TlnRnKo 2-13-49804.

<sup>55</sup> TlnRnKo 2-13-49804.

rikkis tehnika tõttu tekkinud kahju eest ei vastuta mitte töötaja, kes oma tööülesannete täitmisel tehnikat kasutas, vaid tööandja.<sup>56</sup> Kui tööandja jätab oma masinad hooldamata, on nende töökõlblikuna püsimine tööandja risk.

Tööandja kohustuseks on luua töötajale töö tegemiseks tingimused, mis hoiaksid ära või võimaldaksid ära hoida tööandjale kahju tekkimise.<sup>57</sup> Kui tööandja ei ole selliseid töö tegemise tingimusi loonud, on kahju tekkimine tööandja varale tema äririsk, mida ei pea töötajad kandma. Samuti ei vastuta töötajad klientide käitumise eest ning klientide tegevuse tulemusena tekkinud kahju eest. Nii leidis ringkonnakohus, et klaasvitriinidele tekkinud kriimustuste eest ei vastuta töötajad, kuna poes käinud kliendid toetasid vitriinidele oma kotte, mis võisid vitriine kriimustada.<sup>58</sup>

Autori hinnangul kuulub tööandja riski hulka samuti asjaolu, kui kahju on tekkinud tööandja korralduse täitmise või sisekorraeeskirjade järgimise tulemusel. Sellist seisukohta kinnitab Riigikohtu lahend, kus kauplusest oli ära viidud tööandja asju ajal, mil töötaja ei viibinud kaupluses. Nimelt oli tööandja lubanud töötajatel kauplusest lahkuda kauplust sulgemata ajal, mil seal viibis isik x.<sup>59</sup> Samuti ei saa panna töötajat tekkinud kahju eest vastutama juhul, kui tööandja juhised töötajale on ebaselged. Näiteks juhul, kui tööandja juhised tööauto kasutamise osas on ebaselged – kui ei ole teada kas tööauto on mõeldud vaid tööga seotud sõitudeks või on lubatud seda kasutada ka isiklikuks otstarbeks.<sup>60</sup> Olukorras, kus üks töötaja annab teisele töötajale kasutada kütusekaarti, ei saa automaatselt eeldada lojaalsuskohustuse rikkumist, vaid tuleb analüüsida ka teisi asjaolusid, mis võimaldaksid töötaja hoolsuse määra kohta järeldusi teha.<sup>61</sup> Küll on tegemist töötajapoolse kohustuse rikkumisega, kui töötaja kuritarvitab kütuse krediitkaarti, lastes kolmandatel isikutel sellega tankida või tankides kütust, mida ei kasutata üheski töösõidukis.<sup>62</sup>

Töölepingu täitmisel järgitava hoolsuse määra kindlakstegemisel arvestatakse töötaja väljaõpet ning töötaja ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks. Ringkonnakohus on leidnud, et teatud positsioonil töötajate hoolsuskohustuse saab sisustada kutseoskuse taseme järgi. Nii saab 15-aastase staažiga veoautojuhilt nõuda teadmisi, mis võimaldavad

---

<sup>56</sup> TMKo 2-14-52542.

<sup>57</sup> TlnRnKo 2-10-64242.

<sup>58</sup> TlnRnKo 2-10-64242.

<sup>59</sup> RKTko 3-2-1-151-15.

<sup>60</sup> TrtRnKo 2-13-29515.

<sup>61</sup> RKTko 3-2-1-187-15.

<sup>62</sup> RKKKo 3-1-1-41-16, TrtRnKo 2-13-23837.

kahju tekkimise olukorda ette näha ja seeläbi kahju vältida.<sup>63</sup> Samuti kuulub autojuhina tegutseva isiku kutsestandardi hulka näiteks diferentsiaaliluku kasutamine ning selle mittekohaselt kasutamata jätmise tõttu tekkinud kahju kuulub autojuhi poolt hüvitamisele.<sup>64</sup> Ringkonnakohus on leidnud ka seda, et munitsipaallasteaia juhataja töö tegemisel nõutav hoolsuse määr eeldab seadusest tulenevate toimingupiirangute järgimist ning KVS-i (korruptsioonivastane seadus) regulatsiooni tundmist.<sup>65</sup> Projektijuhi kohustused aga tulenevad töö iseloomust ning projektijuhi ülesandeks on projektide teostamine võimalikult väikeste kuludega ning tähtaegselt.<sup>66</sup> Ka müügijuhi hoolsuskohustus tuleneb tema ametipositsioonist.<sup>67</sup>

Maakohus on samuti lähtunud töötaja hoolsuse määra hindamisel ameti esindajale esitatavatest nõuetest. Nii on maakohus lähtunud töötaja süü astme määramisel nõuetest, mida esitatakse sarnase ameti esindajale, võrreldes töötaja tegevust sarnase ameti esindaja tavalise tegevusega.<sup>68</sup> Samuti on kohus leidnud, et koristaja ametist tulenevate nõuete juurde kuulub ka aeg-ajalt järelkontrollide kaasa tegemine.<sup>69</sup> Lähtudes sarnase ameti esindajale esitatavatest nõuetest lähtub kohus autori hinnangul teatud ametile esitatavast üldisest kutseoskuse tasemest. Seega saab teatud ametikohtadel töötavate isikute hoolsuse määra hinnata üldise kutseoskuse taseme või üldiselt sellisele ametikohale esitatavate nõuete täitmise järgi.

Kohtud on sisustanud töötaja hoolsuse määra ka lähtuvalt põhimõttest, mida teeks hoolas isik antud situatsioonis. Nii jälgib hoolas autojuht näidikuid, mis annavad talle aimu kütusepaagi tühjenemisest.<sup>70</sup> Samuti valib hoolas autojuht halbades ilmastikuoludes tagasihoidliku kiiruse ning ohu kahtluse korral vähendab kiirust veelgi.<sup>71</sup> Seevastu aga sõiduki kiiruse kohaldamata jätmine vastavalt ilmastikuoludele ning sõiduki iseärasustega mitteamvestamine kinnitab töötaja poolt käibes vajaliku hoole järgimata jätmist.<sup>72</sup> Töölepingu rikkumist ei saa järeldada vaid kahju tekkimise faktist – töötaja peab tegema kohase pingutuse tööülesannete täitmiseks ning töölepingu rikkumine leiab aset kui töötaja ei ole sellist pingutust teinud.<sup>73</sup> Seega leiab kohtu hinnangul lepingurikkumine teelt välja sõitmise korral aset juhul, kui vahetult enne õnnetust olid tee- ja ilmastikuolud sellised, mille põhjal töötajaga sarnane mõistlik autojuht

---

<sup>63</sup> TlnRnKo 2-11-4733.

<sup>64</sup> TlnRnKo 2-14-51259.

<sup>65</sup> TlnRnKo 2-14-21424.

<sup>66</sup> TlnRnKo 2-14-248.

<sup>67</sup> TMKo 2-14-52542.

<sup>68</sup> VMKo 2-11-21115.

<sup>69</sup> PMKo 2-09-61642.

<sup>70</sup> TlnRnKo 2-11-4733.

<sup>71</sup> HMKo 2-14-61709.

<sup>72</sup> TrtRnKo 2-10-36278.

<sup>73</sup> TlnRnKo 2-13-49804.

oleks pidanud järeldama, et rakendada tuleb mingeid konkreetseid meetmeid, nende meetmete rakendamiseks oleks olnud piisavalt aega ning nende konkreetsete meetmete rakendamisel oleks saanud auto juhtitavuse säilitada.<sup>74</sup> Kohus on leidnud, et töötaja, juhtides tööandja sõidukit tööülesannete täitmisel alkoholi tarvitavana, on ilmselgelt rikkunud hoolsuskohustust, kuna mõistlik isik ei istu alkoholijoobes autorooli.<sup>75</sup> Hoolsuskohustuse rikkumine on aset leidnud ka situatsioonis, kus töötaja ühendab haagise auto küljest lahti ning jätab oma töövahendi neljaks ööpäevaks maantee-äärsele järelevalveta platsile.<sup>76</sup> Mõistlikule isikule on autori hinnangul sellised teod vastuvõetamatud. Seevastu aga ei ole mõistlikuse aspektist midagi ette heita töötajale, kes on sõiduki remondivajaduse ilmnemisel laadinud haagises oleva kauba ümber, veoki teeninduse juurde viinud ning võtmed ja dokumendid teenindusse üle andud.<sup>77</sup>

Töötaja hoolsuse määra hindamisel võetakse arvesse ka töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või pidi teadma. Nii on maakohus hinnanud, et töötaja, kes asetaskaubakarpe töö käigus vitriinidele, käitus oma parimate teadmiste ning tööandja juhiste kohaselt.<sup>78</sup> Nimelt olid tööandja teised müüjana töötavad töötajad õpetanud konkreetset töötajat just nii oma ülesandeid täitma ning asjaolule, et vitriinidele võivad tekkida kriimustused, ei olnud keegi töötaja tähelepanu juhtinud. Konkreetse töötaja võimeid, teadmisi ja oskusi on hinnatud ka töötaja puhul, kes oli endine linnapea – kohtu hinnangul on sellisel isikul piisavad kogemused ja teadmised selleks, et vajadusel enda tööülesandeid täpsustada.<sup>79</sup> Autojuhi puhul, kes ei suutnud sõidukit jäistes oludes teel hoida, on kohus leidnud, et töötaja käitus vastavalt enda parimatele teadmistele ja oskustele, lähtuvalt enda võimetest, kuna valis teeoludele vastava kiiruse, valitses sõidukit enda parima arusaama järgi ning otsis võimalust peatumiseks.<sup>80</sup> Samas aga on kohus leidnud, et kui pika staažiga veoautojuht laseb sõidu ajal paagil tühjaks saada, tuues sellega kaasa kahju tekkimise tööandjale, ei ole töötaja käitunud vastavalt oma võimetele ja teadmistele.<sup>81</sup>

Kuigi töölepingu seaduse väljatöötajate hinnangul ei ole töötaja hoolsuse hindamiseks üldine kutseoskuse tase piisav, on kohtud teatud juhtudel siiski sisustanud töötaja hoolsust üldise kutseoskuse taseme järgi. Nii saab teatud ameti esindajatelt nõuda hoolsuse määra, mis vastab

---

<sup>74</sup> TlnRnKo 2-13-49804.

<sup>75</sup> TMKo 2-13-54900.

<sup>76</sup> VMKo 2-14-53807.

<sup>77</sup> VMKo 2-11-43716.

<sup>78</sup> HMKo 2-10-64242.

<sup>79</sup> HMKo 2-14-248.

<sup>80</sup> HMKo 2-13-49804.

<sup>81</sup> TlnRnKo 2-11-4733.

üldisele kutseoskuse tasemele. Eelkõige kehtib see ametite kohta, kus töötamiseks on vaja teatud kvalifikatsiooni või kus nõudmised töötaja tegevusele on reguleeritud seadusega. Töötaja hoolsuse määra kindlakstegemisel tuleb arvestada töötaja võimete ja omadustega. Sellest aspektist olid kohtud hinnanud nii töötaja teadmisi, kogemusi kui ka käitumist konkreetsetes olukorras, milles kahju tekkimine aset leidis. Kohtud olid töötaja süü astme määramisel lähtunud ka hoolsa või mõistliku inimese käitumisest sarnases olukorras. Autori hinnangul on töötaja hoolsuse määra kindlaks tegemine võrreldav käsunditajaja hoolsuskohustusega – töötajatel, kellele on ametikohal töötamiseks kehtestatud teatud nõuded, saab selle sisustada üldise kutseoskuse taseme baasil nagu majandus- või kutsetegevuses töötaval käsundisaajalgi. Töötajate puhul, kellele üldist kutseoskuse taset kohaldada ei saa, tuleb arvestada nende teadmisi, võimeid ja omadusi ning võrrelda mida oleks hoolas isik sarnases olukorras teinud.

Töötaja hoolsuse määramisel tuleb arvesse võtta konkreetset töösuhet – nimelt tuleb arvestada ka tööandja tegevusega ning töötaja tööga seotud tavalisi riske. Seega olukorras, kus tööandja ei ole loonud töötingimusi, mis aitaksid ära hoida kahju tekkimist või on andnud töötajatele ebaselgeid juhiseid, on kahju tekkimine tööandja risk. Olukordi, kus oleks arutletud töötaja tööga seotud tavaliste riskide üle, analüüsitud kohtulahendite hulgas ei olnud. Saksa õiguses tehti pikalt vahet tavalisel töö ja nn riskantsel töö, kus kahju on kerge tekkima isegi juhul, kui töötaja on tavapäraselt hoolas. Töö riskantsus võib olla tingitud käideldavatest materjalidest, töötingimustest või pingelisest tööst.<sup>82</sup> Sellise töö tegijad vastutasid vaid raske hooletuse ja tahtluse korral. Saksa töökohtud on aga läinud teed, kus riskantne töö ning tavaline töö ei ole enam vastutuse määramisel kriteeriumiks, kuna riskantse ja tavalise töö piiritlemine on keeruline ning ühtlasi ei ole ükski valdkond täiesti riskivaba.<sup>83</sup> Riskantseks tööks loeti ka osalemist linnaliikluses, kus on sõidukile suur kahju tekkimise risk. Analüüsitud kohtulahendite hulgas oli mitmeid tööandja sõidukitele tekkinud kahju hüvitamise nõudeid, kus kohtud olid töötaja hoolsuse määra sisustanud mõistliku sarnase isiku kriteeriumist lähuvalt. Autori hinnangul on kohtute lähenemine hinnates töötaja võimeid ja omadusi ning võrreldes töötaja tegutsemist mõistliku isiku tegutsemisega sarnases olukorras, olnud konkreetset töösuhet ja kahju tekkimise olukorda rohkem arvestav. Kui lugeda, et kahju tekkimine tihedas liikluses on tööga seotud tavaline risk ning välistada või vähendada selle põhjal töötaja vastutust tekib olukord, kus tööandja ei ole kahju tekkimise korral kaitstud ning talle tekkinud kahju hüvitamine võib osutuda võimatuks.

---

<sup>82</sup> G. Halbach jt. Labour Law: an Overview. Bonn: CompLET 1992. P 79.

<sup>83</sup> M. Weiss. (Viide 44). P 183.

Saksa õiguse kohaselt töötaja hoolsuse ulatus subjektiiviseeritakse.<sup>84</sup> Vastutust raske hooletuse eest kohaldatakse vaid juhul, kui töötajal puudub igasugune õigustus või vabandus enda käitumisele – näiteks olukorras, kus töötaja istub autorooli pärast alkoholitarbimist.<sup>85</sup> Sellest tulenevalt on kujunenud olukord, kus rasket hooletust kohaldatakse harva, vaid väga raskete eksimuste korral.<sup>86</sup> Samas aga kohaldavad kohtud kerget hooletust üpris kergekäeliselt, mistõttu on tekkinud olukord, mis paljudel juhtudel välistab töötaja vastutuse.<sup>87</sup> Kuigi Eesti õiguse kohaselt võetakse samuti töötaja süü astme määramisel arvesse subjektiivseid asjaolusid, lähtutakse siiski ka objektiivsetest kriteeriumidest. Lisaks sellele ei ole Eesti õiguse kohaselt töötaja vastutus välistatud kerge hooletuse korral, millest tulenevalt on autori hinnangul Eestis kehtiv regulatsioon õiglasem, kuna arvestab mitmekülgsemate asjaoludega ning ei välista automaatselt töötaja vastutust kerge hooletuse korral.

Saksamaal välja kujunenud süsteemi kohaselt vähendatakse töötaja vastutust, kui tööandjal lasub kaassüü kahju tekkimises – näieks on süü tekkinud tööandja juhise täitmise tulemusena. Vastutuse kindlakstegemisel võetakse arvesse konkreetse olukorra asjaolusid.<sup>88</sup> Läti õiguse kohaselt arvestatakse töötaja süü kindlakstegemisel samuti tööandja osa kahju tekkimises. Töötaja vabastatakse osaliselt või täielikult vastutusest, kui tööandja on põhjustanud kahju tekkimise läbi oma juhiste töötajale või kui tööandja ei ole suutnud tagada kohaseid töötingimusi.<sup>89</sup> Süü astme määramisel võetakse arvesse milline osa kahju tekkimisest on tööandja ning milline töötaja süü. Autori hinnangul võimaldab ka Eestis kehtiv regulatsioon arvestada tööandja osaga kahju tekkimises. Nimelt võetakse TLS § 16 lg 2 kohaselt arvesse tööandja tegevusega seotud tavalisi riske ning kohtupraktika analüüsimisel selgus, et kohtud olid sisustanud tööandja korralduse täitmise tagajärjel tekkinud kahju kui tööandja riski. Autori hinnangul on selline tõlgendus igati õiglane, kuna töötaja kui töösuhte nõrgem pool täidab tööandja kohustusi üldjuhul isegi siis, kui sellega kaasneb oht kahju tekkimiseks.

Ungari õiguse kohaselt võetakse töötaja süü astme määramisel arvesse seda, kuidas isik antud situatsioonis käitus ja võrreldakse seda olukorraga, kuidas ta oleks pidanud konkreetses

---

<sup>84</sup> W. Däubler. (Viide 11). Lk 144.

<sup>85</sup> Ibid. Lk 144.

<sup>86</sup> M. Weiss, M. Schmidt. Labour Law and Industrial Relations in Germany. The Hague: Kluwer Law International 2000. P 99.

<sup>87</sup> Ibid. P 99.

<sup>88</sup> M. Weiss. (Viide 44). P 183.

<sup>89</sup> I. Tare. (Viide 24). P 62.

olukorras käituma.<sup>90</sup> Kusjuures olukord, kuidas ta oleks pidanud käituma oleneb sellest, mis valdkonnas isik töötab või mis ametit ta peab.<sup>91</sup> Seega lähtutakse Ungari õiguse kohaselt töötaja süü astme määramisel küllaltki sarnaselt käsunditajaja hoolsuse määramisega. Isiku käitumist võrreldakse sellega, kuidas oleks sarnasel ametil töötav mõistlik inimene pidanud käituma. Kohtupraktika analüüsist selgus, et töötaja hoolsuse määra hindamisel saab aluseks võtta kutseoskuse taseme või põhimõtte kuidas käituks sarnane mõistlik isik konkreetsetes situatsioonides.

Erialakirjanduses on välja pakutud, et kehtivat regulatsiooni võiks muuta ning töötaja hoolsuse määra kindlakstegemisel tuleks arvestada lisaks TLS § 16 lg-s 2 toodud asjaoludele ka töötaja vanuse, haridustaseme, tööülesannete, tööga seoses antud juhiste ja korralduste, töötingimuste, tööandja juures töötamise kestuse ja senise käitumisega ning töötaja töötasuga.<sup>92</sup> Regulatsiooni muutmise eesmärk oleks luua täpsemad ja konkreetsemad alused töötaja hoolsuse määra hindamiseks, kus arvestatakse rohkem töötaja subjektiivsete omadustega. Rõhutati vajadust arvestada töötaja vanuse ning haridustasemega, kuna tööturule satub vanemaid isikuid, kes võivad hoolimata oma töökogemusest ja haridusest kahju põhjustada ning madalama haridustasemega isikud vajavad suuremat kaitset, kuna nende analüüsivõime ja teadmised ei ole tõenäoliselt võrreldavad kõrgharidusega töötaja omadega.<sup>93</sup> Käesoleva töö autori hinnangul tekitab aga regulatsiooni muutmine väljapakutud viisil praktikas rohkem segadust, kuna täiendavate asjaolude lisamine nummerdatud loeteluna tekitab olukorra, kus arvestada tuleb rohkemate asjaoludega, mis teeb hoolsuse määra kindlakstegemise komplitseeritumaks. Töötaja süü vormi määramisel tuleks arvestada üheteistkümne erineva asjaoluga, kuid samas jääks ebaselgeks millist kaalu antud asjaolud hoolsuse määra hindamisel omavad või mitut neist peab kaalumisel arvesse võtma.

Käesoleva töö autori hinnangul on enamikku väljapakutud asjaoludest võimalik arvestada ka praeguse regulatsiooni kohaselt. Töötaja võimeid ja omadusi hinnates saab arvestada ka töötaja vanuse ning haridustasemega. Töötaja väljaõpet ja ametialaseid teamisi kindlaks tehes saab arvestada ka seda, kaua on töötaja tööandja juures töötanud ning kuidas on ta oma tööülesannete täitmisega hakkama saanud. Kohtulahendite analüüsist selgus, et tööandja ülesandeks on luua töötajale töö tegemiseks tingimused, mis hoiavad ära kahju tekkimise tööandja varale. Samuti selgus, et kui tööandja on andnud töötajale juhised või jätnud need

---

<sup>90</sup> J. Hajdú. (Viide 29). P 227.

<sup>91</sup> Ibid. P 227.

<sup>92</sup> H. Valge. (Viide 8). Lk 27.

<sup>93</sup> Ibid. Lk 27.

andmata, mille tõttu kahju tekkis, siis võib selle tagajärjel tekkinud kahju lugeda tööandja riskiks. Sellest tulenevalt on võimalik töö tegemise tingimusi ning tööandja juhiseid ja korraldusi kaaluda kui tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud riske. Ettepaneku kohaselt tuleks arvestada hoolsuse määramisel ka töötaja töötasuga, millega autori hinnangul kehtiv regulatsioon arvestada ei võimalda. Autor leiab, et töötaja töötasu ei tohiks hoolsuse määra kindlakstegemisel rolli mängida, kuna töötasu on oma olemuselt tööülesannete täitmise eest makstav tasu, milles pooled on kokku leppinud arvestades konkreetse töö iseloomu. Töötasu suurusest ei tohiks sõltuda kas töötaja täidab oma ülesandeid hoolsalt või hooletult.

## 1.4. Kahju hüvitamise ulatus

### 1.4.1. Kogu tekkinud kahju hüvitamine

Kahju hüvitamise eesmärgiks on asetada isik olukorda, kus ta oleks olnud, kui asjaolu, mis tõi kaasa kahju hüvitamise nõude, ei oleks esinenud. Tegemist on diferentsihüpoteesiga, millest tuleneb kahju täieliku hüvitamise ehk totaalreparatsiooni põhimõte. Selle kohaselt kuulub hüvitamisele kogu kahju, sõltumata kahju tekitaja kohustuse rikkumise raskusastmest.<sup>94</sup> Teatud juhtudel võib põhjuslik seos ulatuda väga kaugele, mistõttu tulenevalt võlaõigusseadusest piirab totaalreparatsiooni printsiipi rikutud kohustuse eesmärgi teooria, kahju ettenähtavuse reegel ning kohtu õigus arvestada üksikjuhtumi asjaolusid kahjuhüvitise vähendamisel. Kahju hüvitamisel lähtutakse põhimõttest, mille kohaselt on kahju hüvitamise peamine eesmärk kannatanule kahju korvamine, mitte aga kohustust rikkunud poole karistamine ega kannatanu rikastumine kahjuhüvitise arvelt.<sup>95</sup> Sellest tulenevalt kuulub üldjuhul hüvitamisele kogu kahju, mis tekkis kohustuse rikkumisega põhjuslikus seoses.

Töölepingu seadus seab piirangud töötaja vastutusele. TLS §-st 72 tulenevalt saab töötaja vastu õiguskaitsevahendeid kasutada vaid juhul, kui töötaja on rikkumises süüdi. Kui töötaja on töölepingut tahtlikult rikkunud, vastutab ta tulenevalt TLS § 74 lg-st 1 rikkumise tagajärjel kogu tööandjale tekitatud kahju eest. Seega on võimalik töötaja tahtliku kahju tekitamise korral esitada tema vastu nõue kogu tekkinud kahju ulatuses, mis tagab tööandja kaitse töötaja pahatahtlikkuse vastu. Kui aga töötajapoolne töölepingu rikkumine on aset leinud hooletuse tõttu, tuleb arvesse võtta mitmeid asjaolusid, mis määravad hüvitamisele kuuluva kahju

---

<sup>94</sup> P. Varul jt (koost). (Viide 14). Lk 656

<sup>95</sup> RKTKo 3-2-1-137-05.

ulatuse, mille tulemusena töötajalt väljamõistetav hüvitis võib osutuda tegelikult tekitatud kahjust väiksemaks.<sup>96</sup>

Läti õiguse kohaselt vastutab töötaja hooletuse korral tööandjale tekkinud otsese varalise kahju ulatuses.<sup>97</sup> Erand on kehtestatud töötajatele, kelle töö on seotud suurema kahju tekkimise riskiga – nemad peavad tekkinud otsese varalise kahju hüvitama täies ulatuses vaid juhul, kui kahju tekkis läbi nende raske hooletuse või tahtluse.<sup>98</sup> Kui töötaja tekitab kahju tahtlikult või läbi ebaseadusliku süülise tegevuse, vastutab töötaja tööandjale kogu tekkinud kahju, sealhulgas saamata jäänud tulu, ulatuses.<sup>99</sup> Võrreldes Eesti regulatsiooniga on töötaja vastutuse ulatus Läti õiguse kohaselt karmim – töötaja vastutab ka kergest hooletusest põhjustatud kahju korral kogu kahju ulatuses. Seda on küll piiratud otsese varalise kahjuga, mis teeb regulatsiooni veidi töötajasõbralikumaks. Samas on sellise regulatsiooniga kaitstud tööandjad, kellel on võimalik nõuda kogu tekkinud kahju hüvitamist juba töötaja kerge hooletuse korral.

Ungari õiguse kohaselt kuulub kahju täies ulatuses hüvitamisele lisaks tahtlikult tekitatud kahjule ka juhul, kui töötaja on kohustust rikkunud raskest hooletusest.<sup>100</sup> Samast põhimõttest lähtutakse ka Saksa õiguses, kus töötaja, kes on olnud raskelt hooletu, peab hüvitama kogu tekkinud kahju.<sup>101</sup> Samas arvestatakse vaid väga raskeid rikkumisi kui rasket hooletust.<sup>102</sup> Eestis kehtiva regulatsiooni kohaselt vastutab töötaja vaid töölepingu tahtliku rikkumise korral kogu tööandjale tekitatud kahju eest, millest tulenevalt on töötajad Eesti õiguse kohaselt paremini kaitstud. Samas arvestatakse hooletusest ja raskest hooletusest põhjustatud kahju hüvitise ulatuse määramisel mitmete asjaoludega, mistõttu on ennatlik järeldada, et tööandjad ei saa töötajate hooletusest põhjustatud kahju korral neile tekitatud kahjusid õiglaselt hüvitatud.

---

<sup>96</sup> TrtRnKo 2-12-27439.

<sup>97</sup> I. Tare. (Viide 24). P 61.

<sup>98</sup> T. Gyulavari, N. Hos. (Viide 41). P 263.

<sup>99</sup> I. Tare. (Viide 24). P 62.

<sup>100</sup> T. Gyulavari, N. Hos. (Viide 41). P 263.

<sup>101</sup> J. Kirchner, P. R. Kremp, M. Magotsch. Key Aspects of German Employment and Labour Law. Heidelberg: Springer 2010. P 12.

<sup>102</sup> M. Weiss, M. Schmidt. (Viide 86). P 98.

#### 1.4.2. Osaline kahju hüvitamine

Töölepingu seadusest ei tulene piirmäär tööaja hooletusest tekitatud kahjule, mis võimaldab tööandjal nõuda hüvitist, mis vastab tegelikule kahju suurusele. Küll aga tuleb vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel arvesse võtta mitmeid töösuhtega seonduvaid asjaolusid. TLS § 74 lg-st 2 tulenevalt arvestatakse kahjuhüvitise ulatuse kindlakstegemiseks töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist, töötasu ning tööandja mõistlike võimalusi kahjude kindlustamiseks või vähendamiseks. Tegemist ei ole kinnise loeteluga ning arvesse võib võtta ka muid asjaolusid.<sup>103</sup> Kahjuhüvitist vähendatakse tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra. Kahjuhüvitise ulatuse määramise asjaolude arvestamise tulemusel võib töötajalt väljamõistetav hüvitis osutada kordades väiksemaks, kui tööandjale realselt tekkinud kahju või olla sootuks välistatud.<sup>104</sup>

Kahjuhüvitise määra kindlakstegemiseks tuleb esmalt tuvastada kahju suurus ning teha kindlaks töötaja süü aste. Kui töötaja on kahju põhjustanud hooletusest, tuleb igal konkreetsel juhul hinnata, milline tähtsus on TLS § 74 lg-s 2 toodud asjaoludel.<sup>105</sup> Selline asjaolude objektiivne hindamine võib aga töösuhte poolte jaoks keeruliseks osutada, kuna asjaolusid, millega arvestada tuleb, on mitmeid. Samuti puudub kahjuhüvitisel piirmäär ning seadusest ei tulene kriteeriume kuidas TLS § 74 lg 2 asjaolud kahjuhüvitise suurust mõjutavad.<sup>106</sup> Seega on autori hinnangul töösuhte pooltel õiglase hüvitise leidmine äärmiselt keeruline.

Selleks et välja selgitada, millistele asjaoludele tuginedes määrata hüvitamisele kuuluva kahju ulatus töötaja hooletusest tuleneva töölepingu rikkumise korral, on autor analüüsinud ringkonnakohtute lahendeid. Töölepingust tulenevate kahjuhüvitiste suuruse määramisel peavad kohtud otsuses märkima kahjuhüvitise suuruse kindlaksmääramise asjaolud.<sup>107</sup> Analüüsi ajavahemikus 01.07.2009 – 01.03.2017 tehtud ringkonnakohtute lahendeid, kus oli sisuliselt analüüsitud TLS § 74 lg-s 2 toodud asjaolusid hüvitise suuruse kindlaksmääramisel. Antud ajavahemikus ei ole tehtud ühtegi Riigikohtu lahendit, mis käsitleks TLS § 74 lg 2 asjaolude sisustamist. Kriteeriumidele sobivaid ringkonnakohtu lahendeid oli 18.

---

<sup>103</sup> TrtRnKo 2-10-36278.

<sup>104</sup> TlnRnKo 2-13-32019.

<sup>105</sup> M. Muda. (Viide 16). Lk 316.

<sup>106</sup> R. Haljasmäe jt. (Viide 9). Lk 20.

<sup>107</sup> RKTko 3-2-1-151-15.

Kahjuhüvitise ulatuse määramisel võetakse arvesse töötaja tööülesandeid. Ringkonnakohtu hinnangul annab põhjuse kahjuhüvitise ulatuse vähendamiseks juba ainuüksi see, kui töötaja on tegutsenud tööandjale kahju tekitades tööandja huvides tööülesandeid täites.<sup>108</sup> Kahjuhüvitise suuruse piiramisel arvestatakse asjaoluga, kas tööandja määratles töötaja tööle asumisel tööülesandeid selgelt, üheselt mõistetavalt ja täpselt ning tutvustas töötajale töökorraldust.<sup>109</sup>

Hüvitise ulatuse määramisel arvestatakse töötajale antud juhiseid. Näiteks juhul, kui töötaja täitis tööandja äripartneri kohustust asuda liikuma kohe pärast haagise valmisolekut, rikkus töötaja puhkeaja nõudeid, mis tõi kaasa trahvi.<sup>110</sup> Kohus kaalus mitmeid asjaolusid, muu hulgas töötajale antud juhiseid ja tööülesannetest tulevat kohustust täita tööülesanded võimalikult kiiresti ning leidis, et hüvitamisele kuuluva kahju ulatust tuleb vähendada, kuna töötaja lähtus talle antud juhistest. Samuti loeti tööandjate kahjuks olukordi, kus töötajad olid jäetud tööle asumisel juhendamata või neile antud juhised olid ebaselged.<sup>111</sup>

Läti õiguses lähtutakse põhimõttest, et kui kahju on tekkinud osaliselt tööandja süül, näiteks tööandja juhiste tõttu, siis arvestatakse kahju hüvitise suuruse määramisel juhtumi asjaoludega ning sellega, mil määral oli kahju tekkimine tööandja süü ning mil määral töötaja süü.<sup>112</sup> Töötaja vastutust vähendatakse vastavalt tema rollile kahju tekkimisel. Samast põhimõttest lähtutakse ka Ungari õiguses, kus tööandja kaasüül tekkinud kahju jagatakse võrdeliselt mõlema poole süüle.<sup>113</sup> Autori hinnangul kaitseb selline meede töötajat, kuna töösuhtes peab töötaja enamasti alluma tööandja juhistele ning juhul, kus kahju tekkis tööandja korralduse tagajärjel, oleks kahju hüvitada jätmine vaid töötajale ebaõiglane. Kuigi TLS § 74 lg-s 2 otseselt ei sisaldu tööandja osa süü tekkimisel kui hüvitise ulatuse määramise asjaolu, on tegemist lahtise loeteluga ning autori arvates tuleks seda arvesse võtta ka Eesti õiguses kahjuhüvitise määramisel.

Kahjuhüvitise suuruse määramisel tuleb arvestada töötaja süü astet töökohustuse rikkumisel. Nii vastutab töötaja tavalise hooletuse korral väiksemas ulatuses kui raske hooletuse korral. Saksa töökohtute aastakümnete pikkuse praktika jooksul on hakatud hooletuse asmeid diferentseerima – need jaotatakse kergeks, keskmiseks ja raskeks hooletuseks, kusjuures

---

<sup>108</sup> TrtRnKo 2-11-43315.

<sup>109</sup> TlnRnKo 2-10-50197.

<sup>110</sup> TrtRnKo 2-09-31997.

<sup>111</sup> TrtRnKo 2-14-8631.

<sup>112</sup> I. Tare. (Viide 24). P 62.

<sup>113</sup> J. Hajdú. (Viide 29). P228.

kerge hooletuse korral kahju hüvitamisele ei kuulu.<sup>114</sup> Analüüsid ringkonnakohtute lahendeid aga ei ilmne, et Eesti kohtud hakkaksid Saksa eeskujul hooletuse astmeid täiendavalt diferentseerima – pigem ilmneb tendents, et pärast süü astme kindlakstegemist, kahjuhüvitise ulatuse määramisel, jäetakse süü aste teiste asjaolude kõrval tagaplaanile. Selline suundumus võib tuleneda ka sellest, et enamasti tekitatakse töösuhtes kahju hooletusest ning kui süü aste on TLS § 16 lg 2 alusel kindlaks tehtud, keskendutakse hüvitise ulatuse määramisel teistele asjaoludele.

Töötingimused on samuti oluliseks asjaoluks, mida arvestatakse hüvitise ulatuse määramisel. Kui tööandjale tekib kahju, kuna ta ei suuda tagada tootmiseks vajalikku ressursi, sealhulgas piisavalt tööjõudu, vähendatakse töötajalt nõutava kahjuhüvitise suurust.<sup>115</sup> Nimelt ei ole võimalik saavutada soovitud tootmiskahtu, kui tööandja ei ole planeerinud selle jaoks piisavalt tööjõudu. Samuti on ebasoodsaks töötingimuseks pidev töötajate tagantkiirustamine, mille tõttu võib praak tavapärasest kergemini tekkida.<sup>116</sup>

Kui kahju tekib töö iseloomust tuleneva riski tõttu, vähendatakse hüvitise suurust. Nii on näiteks autotranspordi valdkonna tüüpiliseks riskiks liiklusõnnetuse tagajärjel sõidukile kahju tekkimine.<sup>117</sup> Kuigi juht saab valida liiklemiseks sobiva kiiruse, ei saa ta mõjutada teelusid ega teistest liiklejatest tulenevaid riske.<sup>118</sup> Tööandjad, kelle tegevusalal on kahju tekkimine tõenäoline, peavad enda vara kindlustama. Jättes oma riskid kindlustamata, ei ole üldjuhul kahju nõudmine töötajalt täies ulatuses põhjendatud ning kahju tekkimise riisikot kannab tööandja.<sup>119</sup> Jättes oma liisinguauto kindlustamata peab tööandja aru saama, et avarii korral kahju tekkimisel ei ole tagatud täielik kahju hüvitamine.<sup>120</sup> Sarnane põhimõte kehtib ka Saksa õiguses, mille järgi peab tööandja leppima suurema kahjuga, kui ta on jätnud oma sõidukid kindlustamata.<sup>121</sup> Ringkonnakohus on leidnud, et töö iseloomust tulenev risk on ka lao juhatajal, kes inimlikust aspektist või ajutise suure töökoormuse korral võib jätta mõne asja dokumenteerimata või kooskõlastamata.<sup>122</sup> Samuti ei saa töötaja vastutada selle eest, et kõik temale alluvad töötajad nõuetekohaselt kohustusi täidavad.

---

<sup>114</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 78.

<sup>115</sup> TrtRnKo 2-12-27439.

<sup>116</sup> TrtRnKo 2-14-8631.

<sup>117</sup> TrtRnKo 2-13-35696.

<sup>118</sup> TrtRnKo 2-13-35696.

<sup>119</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 129.

<sup>120</sup> TrtRnKo 2-11-43315.

<sup>121</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 79.

<sup>122</sup> TlnRnKo 2-10-50197.

Lisaks töötaja kohustusele hüvitada töösuhte käigus tööandjale tekitatud kahju kannab töötaja palkamisel riski ka tööandja – võib juhtuda, et töötaja oskused ei osutu täiel määral tööandjale sobivaks.<sup>123</sup> Kuna tööandja on töösuhte siseselt tugevam pool, tuleb kahjuhüvitise suuruse määramisel arvestada tööandja mõistlikult eeldatavate võimalustega kahjude vältimiseks. Eelkõige on tööandja võimuses koolitada oma töötajad ning juhendada neid tööle asumisel.<sup>124</sup> Samuti peaks tööandja kontrollima piisavalt tihti töötajate töökohustuse täitmist seni, kuni võib mõistlikult eeldada, et töötajad saavad reaalselt oma ülesannete täitmisega hakkama.<sup>125</sup> Vajadusel peaks tööandja rakendama süsteeme või kontrollimehhanisme, millega on võimalik inimlikke vigu tööprotsessis avastada.<sup>126</sup> Tööandjalt oodatakse reageerimist, kui on tekkinud vead või kui töötaja tegevusega ei olda rahul. Nii oodatakse, et rikkumiste tuvastamisel tööandja muudab töökorraldust või teeb töötajale hoiatuse.<sup>127</sup> Kui töötajal tekib oluline kütuse ülekulu ning tööandjal on selle kohta andmed olemas, siis eeldatakse, et tööandja reageerib hiljemalt järgmisel kuul, et välja selgitada ülekulu põhjused.<sup>128</sup> Olukord, kus tööandja nõuab kahju hüvitist pika aja eest tagant järele, ei ole autori hinnangul vastuvõetav ning kahjustab töötaja huve töösuhtes. Tööandjal on mõistlik vormistada töötajale vara üleandmisel akt ning määrata töökorralduse reeglitega kindlaks näiteks töösõidukite kasutamise kord – selline käitumine aitab ennetada erinevalt arusaamist poolte kohustustest.<sup>129</sup>

Kahjuhüvitise suuruse kindlakstegemisel võetakse arvesse töötamise kestust tööandja juures ja töötaja senist käitumist. Kui töötaja on tööandja juures töötanud vaid mõned kuud, loetakse seda asjaoluks, mille alusel saab kahjuhüvitist vähendada, kuna töötaja ei ole selle ajaga saavutanud vilumust, millega suudaks kahju tekkimist ära hoida.<sup>130</sup> Töötaja senise käitumise all omab tähtsust eelkõige asjaolu, kas tegemist on töötaja esimese rikkumisega ning kas töötaja on seni käitunud lojaalselt ega ole töökohustusi rikkunud.<sup>131</sup> Juhul, kui töötajale saab pidevalt midagi ette heita, tuleb sellest ka töötajale teada anda töötajat kontrollides ja juhendades ning vajadusel karistades. Kui tööandja ei juhenda, kontrolli ega anna töötajale tagasisidet võib töötajale jääda mulje, et tema tööga ollakse rahul.<sup>132</sup>

---

<sup>123</sup> TlnRnKo 2-14-51259.

<sup>124</sup> TlnRnKo 2-14-51259.

<sup>125</sup> TlnRnKo 2-10-50197.

<sup>126</sup> TlnRnKo 2-10-50197.

<sup>127</sup> TrtRnKo 2-13-29515.

<sup>128</sup> TlnRnKo 2-14-59611.

<sup>129</sup> TrtRnKo 2-13-29515.

<sup>130</sup> TlnRnKo 2-10-50197.

<sup>131</sup> TrtRnKo 2-10-36278.

<sup>132</sup> TlnRnKo 2-10-50197.

Üha suuremat rolli kahjuhüvitise ulatuse määramisel mängib töötaja töötasu suurus. Kohtud on analüüsinud töötaja töötasu aspektist, kas see on erialal konkurentsivõimeline ning ettevõttesiseselt teiste töötajatega samal tasemel.<sup>133</sup> Kuigi suurem palk on töötaja jaoks motiveeriv, ei õigusta madalam palk hooletust tööülesannete täitmisel.<sup>134</sup> Autor nõustub selle seisukohaga, kuna palk on töösuhte poolte vahel kokku lepitud eelkõige pidades silmas konkreetset tööd ning tööle asumisel on töötajale üldjuhul teada nii tema palga suurus kui ka tööülesanded. Ringkonnakohtu lahenditest on hakanud kõlama seisukoht, et TLS § 74 lg 2 mõttega ei ole kooskõlas olukord, kus töötaja peaks tööandjale hüvitama kahju, mis on kordades suurem kui töötaja töötasu.<sup>135</sup> Nii on kohus lugenud ebamõistlikuks kahjuhüvitise suuruse, mille hüvitamiseks kuuluks töötajal 3,5 aastat arvestamata palgast maha igapäevakulutusi.<sup>136</sup> Liiga suureks peeti ka hüvitenõuet, mis ületas kolmekordselt töötaja palga.<sup>137</sup> Läti õiguse kohaselt võib kohus vähendada kahjuhüvitist ning viia selle töötaja majandusliku seisundiga vastavusse.<sup>138</sup> Autori hinnangul on läinud sama teed ka Eesti kohtud, kuna mitmel juhul põhjendati hüvitise vähendamist lisaks muudele asjaoludele töötaja palga suurusega. Seejuures tuleb arvestada, et üldjuhul on palk ainuke töötaja elatusallikas. Läti õiguse kohaselt arvestatakse hüvitise ulatuse piiramisel lisaks töötaja töötasule ülalpeetavate arvuga.<sup>139</sup>

Töötaja töötasu võetakse kahjuhüvitise suuruse määramisel arvesse ka Saksa õiguses, kuid see on eelkõige seotud asjaoluga, kas töötasu ning tööülesannetega seonduva riski vahel on ebaproportsionaalsus.<sup>140</sup> Töötaja töötasu suurust arvestatakse eelkõige olukordades, kus töötaja ülesandeks on opereerida kallite masinatega või sõita uhkete autodega.<sup>141</sup> Sellisel juhul võib ka väikseim tekkinud kriim või kahju osutada rahalises väärtuses väga ulatuslikuks ning töötajal kuluks kahjude hüvitamiseks aastaid. Kui töötaja töötasus ei arvesta riske, ei ole töötajalt kahju täies ulatuses väljanõudmine põhjendatud.

Kahjuhüvitise suurust on piiratud ka Ungari tööõiguses – hooletuse korral on seatud maksimaalseks hüvitiseks töötaja nelja kuu töötasuga võrdne summa.<sup>142</sup> Raske hooletusega põhjustatud kahjule aga ülempiiri seatud ei ole. Kohtulahendite analüüsist ilmsel, et enamikul

---

<sup>133</sup> TlnRnKo 2-14-51259.

<sup>134</sup> TrtRnKo 2-13-35696.

<sup>135</sup> TrtRnKo 2-11-43315, TlnRnKo 2-14-51259, TlnRnKo 2-10-50197, TrtRnKo 2-11-43315.

<sup>136</sup> TrtRnKo 2-11-43315.

<sup>137</sup> TrtRnKo 2-14-8631.

<sup>138</sup> I. Tare. (Viide 24). P 62.

<sup>139</sup> Ibid. P 62.

<sup>140</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 79.

<sup>141</sup> Ibid. P 79.

<sup>142</sup> T. Gyulavari, N. Hos. (Viide 41). P 263.

juhtudest olid kohtud vähendanud kahju mingi konkreetse osakaalu võrra – näiteks vähendanud seda 1/3 või 50 protsendi võrra. Kahjuhüvitise suurst töötasu suurusega oli seotud vaid kahel korral, millest ühel korral mõisteti töötajalt välja ühe kuupalga suurune osa ning teisel korral kokkulepitud töötasu poole ulatuses.<sup>143</sup> Sellest tulenevalt saab järeldada, et kohtupraktika liigub kahjuhüvitise piiramise suunas, arvestades töötaja töötasu, kuid hüvitise suuruse määramisel ei lähtuta niivõrd töötaja kuupalgast kui sellisest, vaid ebamõistliku hüvitisenõude ning töötasu vahekorra puhul kahju vähendatakse mingi osakaalu võrra.

Erialakirjanduses on leitud, et kahjuhüvitise suuruse ettenähtavuse reegli puudumine on probleemiks ning on tehtud ettepanek diferentseerida hooletuse astmed, läbi mille oleks erinev vastutuse ulatus, mis tagaks võimaluse prognoosida kahjuhüvitise suurusjärku.<sup>144</sup> Ettepanekus sisaldub hooletuse korral hüvitamisele kuuluvaks maksimaalselt töötaja ühe kuu palk ning raske hooletuse korral sõltuks töötaja vastutuse ulatus töötaja hoolsuse määrast.<sup>145</sup> Käesoleva töö autor nõustub, et töösuhte pooltel võib olla keeruline prognoosida hüvitise suurusjärku, kuna arvestada tuleb mitmete asjaoludega. Samas tõdeb, et senise kohtupraktika tulemusel on kahjuhüvitise suuruse kindlaksmääramine muutunud arusaadavamaks ning läbipaistvamaks. Nimelt ilmneb tendents, et kohtud on hakanud kahjuhüvitise suurst piirama lähtudes töötaja töötasust, millest tulenevalt on võimalik ka töösuhte pooltel kahjuhüvitise suurst prognoosida. Autori hinnangul ei taga kahjuhüvitise piiramine ühe kuupalga tasemele tööandja huve, kuna enamasti on tööandjale tekkinud kahju kordades suurem ning tööandja jääks õiglase hüvitiseta. Samuti väheneks tööandja kaitstus läbi selle, et kuni ühe kuupalga suuruse hüvitise korral kaob mõte töövaidlusorgani poole pöörduda, kuna menetlus võib olla pikk ja kulud sellele ületada võimaliku kasu. Selline olukord põhjustaks aga töötajate karistamatuse, millest võib tuleneda kerge hooletuse lubamine tööülesannete täitmisel.

Erialakirjanduses on soovitatud viia varalise vastutuse regulatsioon otsesesse sõltuvusse töötaja hoolsuse määra hindamisega. TLS § 74 lg-st 2 tulenevaid kahjuhüvitise ulatuse määramise aluseks olevaid asjaolusid käsitleti kui kriteeriume töötaja hooletuse hindamiseks ning tehti ettepanek, et töötaja hoolsuse ning hooletuse määramise kriteeriumid oleksid ühtsed.<sup>146</sup> Käesoleva töö autor ei nõustu ettepanekuga, kuna tegemist ei ole hooletuse määramisega, vaid kahjuhüvitise suuruse määramisel arvesse võetavate asjaoludega juhul, kui töötaja on oma töökohustusi täitnud hooletult ning põhjustanud sellega tööandjale kahju.

---

<sup>143</sup> TlnRnKo 2-14-59611, TrtRnKo 2-14-8631.

<sup>144</sup> H. Valge. (Viide 8). Lk 43.

<sup>145</sup> Ibid. Lk 43.

<sup>146</sup> Ibid. Lk 55.

Käesoleva töö autor ei leia, et töötaja vastutus on õigustamatult karm – vastupidi – töötaja vastutuse ulatuse määramisel võetakse igakülgsest arvesse töösuhtega seotud asjaolusid, mille tulemusena selgub õiglase hüvitis, mis tagab tasakaalu töösuhte poolte huvide vahel. Juhul, kui hüvitis on siiski võrreldes töötaja töötasuga ebaoproportsionaalselt kõrge, on kohtud läinud kahjuhüvitise ulatuse piiramise teed arvestades töötaja töötasu.

## 1.5. Piirangud töötajalt kahju kinnipidamiseks

### 1.5.1. Tasaarvestus

Tasaarvestada võib tulenevalt VÕS § 197 samaliigilisi sissenõutavaks muutunud vastastikke kohustusi, milleks on töösuhtes rahalised kohustused. Tasaarvestamine tuleb kõne alla eelkõige juhul, mil tööandjal on õigus nõuda töötajalt kahju hüvitamist ning töötajal töötasu.<sup>147</sup> Tasaarvestamiseks on vaja töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekut, kusjuures nõusolek peab olema antud pärast tasaarvestuse õiguse tekkimist. Kui poolte vahel puudub tasaarvestamise kokkulepe, on nõude tasaarvestamine kehtetu ning kinnipidamine töötaja töötasust tuleb töötajale välja maksta.<sup>148</sup> Üldjuhul peab töötaja tasaarvestamiseks nõusoleku andma iga kord, kui tasaarvestamise olukord tekib.

TLS § 78 lg 2 sätestab, et enne tasaarvestuse õiguse tekkimist antud nõusolek kehtib juhul, kui tegemist on nõusolekuga töötaja poolt tööandja arvel tehtavate kulude kokkulepitud limiiti ületava summa tasaarvestamisega. Riigikohus on leidnud, et sellise töötaja nõusolekuga on tegemist olukorras, kus pooltel on kokkulepe töölähetuse majutuskulu omaosalustasu kinnipidamise kohta.<sup>149</sup> Telefoni või kütuselimiiti ületavad kulud on samuti lubatud töötaja töötasust kinni pidada, kui see on töölepingus kokku lepitud.<sup>150</sup> Töötaja nõusolekut tasaarvestuseks ei ole vaja töötajale tehtud ettemakse ning töölepingu lõppemise korral väljatöötamata põhipuhkuse tasu kinnipidamise eest. Tasaarvestamisel peab tööandja säilitama töötajale sissetuleku osa, millele ei saa TMS-ist tulenevalt sissenõuet pöörata. Lisaks töötaja nõusoleku olemasolule peab tööandja tähelepanu pöörama ka nõuete aegumistähtaegadele. Kahju hüvitamise nõude kehtetu tasaarvestamise korral töötaja töötasust võib seoses nõuete erinevate aegumistähtaegadega tekkida olukord, mil tööandja kahju jääb hüvitamata, kuna kahju hüvitamise nõue töötaja vastu aegub 12 kuu jooksul ning töötaja töötasu nõue kolme aasta jooksul.

<sup>147</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 135.

<sup>148</sup> TlnRnKo 2-15-605.

<sup>149</sup> RKTko 3-2-1-175-11.

<sup>150</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 135.

### 1.5.2. Töötasu alandamine

Kui töötaja on täitnud tööülesandeid kokkulepitust kehvemalt, on tööandjal õigus valida, kas nõuda töötajalt kahju hüvitamist või alandada töötasu. Need õiguskaitsevahendid on sisult sarnasele huvile suunatud ning nende kohaldamise aluseks olevad asjaolud võivad põhiosas olla samad.<sup>151</sup> Töötasu alandamise eesmärgiks on taastada lepingu mittekohase täitmisega rikutud tasakaal lepingupoolte kohustuste vahel.<sup>152</sup> Töötasu alandamine on tööandja ühepoolne otsus ning seda saab rakendada ilma töötaja nõusolekuta, kui TLS § 73-st tulenevad tingimused on täidetud.

Enne töötasu alandamise otsust tuleb tööandjal välja selgitada mitmed asjaolud. Kas töötajale antud juhised olid selged ja üheselt mõistetavad ning kooskõlas töötaja tööülesannetega. Kas töötaja oskused olid piisavad ning talle anti piisavalt aega ülesannete täitmiseks ning kas kohustuste täitmine sõltus tööandjast või kaastöötajatest.<sup>153</sup> Töötasu alandamine tuleb otsustada viivitamatult pärast ülesande vastuvõtmist, ehk töötasu tuleb alandada järgmisel palgapäeval. Hilisem töötasu alandamine ei ole lubatud ning sellisel juhul on tegemist õigusvastase kinnipidamisega töötaja palgast.<sup>154</sup> Töötasu alandamiseks peab tööandja esitama töötajale avalduse, mis peab olema konkreetne ja sellest peab selguma töötasu alandamise tahe ning töötasu alandatakse võrdeliselt kohustuse mittekohase täitmise väärtuse suhtele kohase täitmise väärtusesse.<sup>155</sup>

Kui töötaja on tööülesannete täitmisel tekitanud tööandjale kahju, on töötaja töötasu alandamine kiireim viis saada kahju hüvitatud, kuna sellise kahju kinnipidamine töötasust ei nõua töötaja nõusolekut. Tööandja peab töötasu alandamisel töötajale säilitama sissetuleku osa, millele ei saa sissenõuet pöörata, millest tulenevalt on tööandjal mõistlik kasutada töötasu alandamist eelkõige juhul, kui kahju tekkis tööandja õigeaegse ja selge korralduse eiramise tulemusel ning tekkinud kahju ei ole suur. Läti õiguse kohaselt saab töötaja töötasu alandada kuni 20 protsenti töötaja palgast ning säilitada tuleb vähemalt miinimum töötasu.<sup>156</sup> Seega olenevalt töötaja palga suuruselt on tööandja õigused Eestis rohkem kaitstud, kuna suurema

---

<sup>151</sup> P. Varul jt (koost). (Viide 14). Lk 605.

<sup>152</sup> RKTko 3-2-1-131-05.

<sup>153</sup> N. Siitam. Tööleping ja töölepingu seadus. Tallinn: Kinnisvarakool OÜ 2016. Lk 83.

<sup>154</sup> VMko 2-13-21917.

<sup>155</sup> P. Varul jt (koost). (Viide 14). Lk 549.

<sup>156</sup> Labour Law. Sec 80. Läti tööseaduse inglisekeelne tõlge. Kättesaadav veebis:

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/60599/101297/F1311049705/LVA88252%20ENG%202011.pdf> (26.03.2017).

palgaga töötaja puhul saab töötasu alandada suurema summa kui 20 protsendi võrra. Tööandja ei saa alandada töötasu ning nõuda ühtlasi kahju hüvitamist samadele puudustele tuginedes sama tagajärje kõrvaldamiseks.<sup>157</sup> Seega kui töötasu on alandatud, ei ole võimalik lisaks sellele kahju hüvitamist nõuda.

### 1.5.3. Ühine vastutus kahju eest

Võlaõigusseadus annab õiguse nõuda kahju hüvitamist mitmelt isikult ühiselt juhul, kui tekkinud kahju eest võivad vastutada erinevad isikud ning on kindlaks tehtud, et kahju võis tekitada neist igaüks. Töötajatelt kahju hüvitamise nõuetele on kohaldatud TLS § 74 lg-s 7 piirang, millega ei saa ühisele vastutusele tugineda. Seega ei ole võimalik üheltki töötajalt kahju hüvitamist nõuda, kui kahju eest võivad vastutada eri töötajad. Lisatingimuseks on, et konkreetset kahju tekitajat ei ole võimalik välja selgitada ning kahju võis tekitada töötajatest igaüks.<sup>158</sup> Tööandjal on võimalik kahju hüvitamist nõuda vaid juhul, kui konkreetse töötaja süüd kahju tekkimisel on võimalik tõendada. Nii on maakohus leinud, et töötajalt, kes tegeles sularahaga ning kellel oli ligipääs seifile, ei ole võimalik sularaha puudujäägi korral kahju hüvitamist nõuda, kui tegemist ei ole ainsa töötajaga, kellel oli seifile juurdepääs.<sup>159</sup>

Sarnane regulatsioon on Läti õiguses, mille kohaselt tuleb mitme töötaja puhul teha kindlaks igaühe osa kahju tekkimisel.<sup>160</sup> Kahju hüvitamist saab töötajalt nõuda võrdelises osas tema poolt tekitatud kahjuga. Seega kahjuhüvitise nõudmiseks tuleb iga töötaja osa kahju tekkimisel kindlaks teha. Autori hinnangul on selline regulatsioon põhjendatud ning kaitseb töötajat, kuna töötajal ei teki kohustust kompenseerida tööandjale kahju, mille tekkimise üle tal kontrolli ei ole. Kaitseta ei jää ka tööandjad, kuna neil on võimalik rakendada meetmeid, millega saab määrata konkreetse töötaja vastutusala – näiteks kaupluste puhul on võimalik viia sisse süsteem, kus kassiid kohustuvad enne tööle asumist ning töö lõpetamisel kassa üle lugema ning fikseerima. Nii on puudujäägi korral võimalik kindlaks teha, milline töötaja selle eest vastutab.

---

<sup>157</sup> P. Varul jt (koost). (Viide 14). Lk 552.

<sup>158</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 130.

<sup>159</sup> PMKo 2-12-17184.

<sup>160</sup> Labour Law. (Viide 156). Sec 88.

## 1.6. Tööandja vastutus töötaja eest

Tsiviilseadustiku üldosa seaduse §-st 132 tuleneb, et juhul kui isik kasutab teist isikut pidevalt oma majandustegevuses, vastutab ta selle isiku käitumise ja isikust tulenevate asjaolude eest nagu enda käitumise eest juhul, kui selline käitumine on seotud konkreetse majandus- või kutsetegevusega. Ka võlaõigusseaduse § 1054 paneb isiku vastutama teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest, kui isik kasutab kahju tekitanud isikut oma majandus- või kutsetegevuses ning kahju tekkimine on sellise tegevusega seotud. Tööandja ja töötaja vastutavad selle sätte alusel solidaarselt. Töölepinguseadus sätestab erinormi, mille alusel peab tööandja vabastama töötaja kahju hüvitamise kohustusest ning need kohustused kolmandale isikule töötaja eest ise täitma.<sup>161</sup> Tööandjal tuleb enda kanda võtta ka töötajale tööülesannete täitmisel tehtud avalik-õiguslikud trahvid ning kanda vajalikud kohtukulud.<sup>162</sup> Kui aga töötaja tekitab tahtlikult kolmandale isikule kahju, kehtib erand, mille kohaselt on kannatanul võimalik valida kas esitada kahju hüvitamise nõue töötajale, tööandjale või mõlemale üheaegselt.<sup>163</sup>

Tööandjal tekib sisesuhtest töötaja vastu regressiõigus, mille raames tuleb töötajalt kahju hüvitamise nõudmisel arvestada TLS §-st 74 tulenevate piirangutega.<sup>164</sup> Kolmanda poole õigust kahju hüvitamiseks töötajalt on piiratud töötaja kaitse eesmärgil.<sup>165</sup> Seda õigustab asjaolu, et töötaja tekitas kahju tööülesannete täitmisel. Kui tööandja on lepinguga oma vastutust piiranud või kahju hüvitamise kohustuse välistanud, kehtib piirang samas ulatuses ka töötajate kohta, mis suurendab töötajate kaitset. Juhul kui tööandja on maksejõuetu, on siiki kolmandal isikul, kellele kahju tekitati, või pankrotimenetluse korral pankrotihalduril, õigus nõuda töötajalt kahju hüvitamist. Sellisel puhul ei toimu kahju hüvitamine seda nõudnud isikule, vaid tööandjale, kelle varade arvel nõuded rahuldatakse. Kahju kannatanud kolmandal isikul või pankrotihalduril on õigus esitada oma nõue ka juhul, kui tööandja on oma nõudest töötaja vastu loobunud. Kui tööandja hüvitab kolmandale isikule tekkinud kahju ning soovib seda töötajalt regressi korras välja nõuda, peab tööandja selgitama välja töötaja süü ning arvestama asjaoludega, mille alusel määratakse hüvitamisele kuuluva kahju suurus.

Teistes riikides vastutab tööandja samuti töötaja poolt kolmandatele isikutele tekitatud kahju ees. Kuna Saksa õiguse kohaselt töötaja ei vastuta kerge hooletuse korral, jääb sellisel juhul

<sup>161</sup> TlnRnKo 2-13-32019.

<sup>162</sup> TlnRnKo 2-13-32019, RKTko 3-2-1-11-17.

<sup>163</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 133.

<sup>164</sup> U. Arumäe. Äritehingute ja -ressursside õiguslik korraldus. Tallinn: Juura 2013. Lk 327.

<sup>165</sup> Ibid. Lk 327.

kogu tekkinud kahju tööandja kanda.<sup>166</sup> Kui töötaja on kahju tekitanud keskmise hooletusega maksab tööandja osa kahjuhüvitisest, millest töötaja on vabastatud.<sup>167</sup> Erinevalt Eestis kehtivast õigusest, kus üldjuhul tööandja kohustub vabastama töötaja kahju hüvitamise nõuetest ning need ise täitma, peab Saksa õiguse kohaselt töötaja, kelle vastu esitati kahju hüvitamise nõue, pöörduma tööandja poole, et tööandja hüvitaks osa või kogu kahju.<sup>168</sup>

---

<sup>166</sup> M. Weiss, M. Schmidt. (Viide 86). P 99.

<sup>167</sup> Ibid . P 99.

<sup>168</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 79.

## 2. Kahju hüvitamise nõuded töölepingu täitmisel ning kahju hüvitamine töölepingu ülesütlemisel

### 2.1 Kahju hüvitamise nõuded töölepingu täitmisel

#### 2.1.1 Tööülesannete täitmisel tekkinud kahju ja kulutuste hüvitamine

Töötaja kohustuseks on hoiduda tegudest, mis kahjustavad tema või teiste isikute, seal hulgas tööandja, vara. Samuti peab töötaja täitma oma tööülesandeid tööandja kasu silmas pidades – sellest tuleneb ka kohustus mitte tekitada tööandja varale kahju. Läti õiguses on samuti töötaja kohustuseks suhtuda tööandja varasse hoolega ning vältida sellele kahju tekkimist.<sup>169</sup> Kui aga tööandjale tekib töötaja tööülesannete täitmisel kahju, siis saab tööandja nõuda töötajalt kahju hüvitamist. Kahjuhüvitise nõudmine töötajalt peab toimuma kooskõlas TLS §-ga 74, mis on erisäte VÕS §-le 115.

Kui tööandjale on tekkinud töötajapoolsete tööülesannete täitmisel kahju, tuleb kindlaks teha tekkinud kahju suurus ning määrata töötaja hoolsuse määr tööülesannete täitmisel. Vastavalt sellele on võimalik kindlaks teha, milles ulatuses on võimalik tekkinud kahju hüvitamist töötajalt nõuda. Nõude esitamisel tuleb järgida aegumistähtaega – tööandja kahju hüvitamise nõue töötaja vastu aegub TLS § 74 lg-st 4 tulenevalt 12 kuu jooksul alates ajast, mil tööandja sai teada kahju tekkimisest ja selle hüvitamiseks kohustatud isikust, kuid mitte hiljem kui kolm aastat pärast kahju tekkimist. Kahju hüvitamise nõude juures on oluline see, et aegumine ei hakka kulgema mitte kahju tekkimisest, vaid hetkest, mil tööandja on teadlik kahju tekkimisest ja selle põhjustanud isikust.<sup>170</sup>

Tööandjale võib töösuhtes tekkida kahju seoses töötaja tehtud kulutustega, mille hüvitamist ta tööandjalt nõuab või mis on tehtud tööandja vahenditest. Eelkõige kuuluvad siia olukorrad, kus töötaja ostab töövahendeid tööandja krediidi eest või tangib tööandja kütusekaardiga oma erasõitude tarbeks. Samuti olukorrad, kus töötaja on läinud küll töölähetusele, mille kulud peab tööandja justkui kompenseerima, kuid töötaja on teinud liialt suuri kulutusi näiteks luksuslikule hotellile. Kehtib põhimõte, mille kohaselt tuleb töötajale hüvitada mõistlikud kulud, mis töötaja on teinud ning mida ta võis vastavalt asjaoludele tööülesande täitmiseks vajalikuks pidada.<sup>171</sup> Seega juhul, kui töötaja on teinud tööandja vahenditest kulutusi tuleb

<sup>169</sup> Labour Law. (Viide 156). Sec 50.

<sup>170</sup> U. Arumäe. (Viide 164). Lk 325.

<sup>171</sup> P. Varul jt (koost). (Viide 47). Lk 25.

hinnata, kas kulutused olid mõistlikud ning kas need tuleb kanda tööandja vahenditest. Juhul, kui selgub, et tehtud kulutused on ebamõistlikud, ei pea tööandja neid töötajale hüvitama ning juhul, kui kulutused on juba tööandja vahenditest kantud, saab tööandja töötajalt hüvitamist nõuda.

Tööandja nõue töötasu ja muude töösuhtest tulenevate rahaliste nõuete tagastamiseks aegub tulenevalt TLS §-st 39 12 kuu jooksul arvates ajast, mil makse tehti. Töötajal on õigus nõuda tööandjalt kulude hüvitamist üldise töösuhtest tuleneva aegumistähtaja, nelja kuu, jooksul.<sup>172</sup> Neljakuulist aegumistähtaega kohaldatakse ka lähetuskuludele, sh päevarahale mida ei saa käsitleda töötasu ega selle lisana.<sup>173</sup> Tööandja peab lisaks nõude aegumistähtajale arvestama mõistlikkuse põhimõttega. Peatükis 1.4.2. selgus, et kui töötajal tekib kütuse ülekulu, peab tööandja sellele reageerima koheselt selle teada saamisel, hiljemalt järgmisel kuul. Vastasel juhul võib tekkida olukord, kus kahjuhüvitise nõudmine töötajalt mitme kuu jooksul tekkinud ülekulu eest asetab töötaja ebasoodsasse olukorda ning kahjuhüvitise nõuet vähendatakse või välistatakse sootuks.

Üldpõhimõtteks loetakse, et kui töötaja kannab seoses töö tegemisega kulusid või kahju, kuuluvad need tööandja poolt hüvitamisele.<sup>174</sup> Töötaja võib nõuda kulude ning kahju hüvitamist vastavalt VÕS § 628 lõigetes 2-5 sätestatule, mis reguleerib käsundisaajale kulude ja kahju hüvitamise korda. Kulutuste hüvitamise vajalikkus tuleb iga kord otsustada.<sup>175</sup> Hea usu ning mõistlikkuse põhimõttest tulenevalt ei või töötaja tekitada tööandjale ebamõistlikke kulusid.<sup>176</sup> Sarnane regulatsioon kehtib ka teiste riikide õiguses. Saksa õiguse kohaselt on tööandja kohustatud töötajale hüvitama tööga seoses tehtud kulutused, mida töötaja pidas mõistlikuks ning Läti õiguse kohaselt peab tööandja hüvitama kulutused, mis on töö tegemiseks vajalikud või mis on tekkinud kokkuleppel tööandjaga.<sup>177</sup>

Eelkõige tuleb seoses töötaja poolt tehtud kulutustega leida vastused kas selliste kulutuste tegemine oli mõistlik ning vajalik tööülesande täitmiseks. Leides vastused neile küsimustele selgub, millisel juhul ei kuulu töötaja poolt tehtud kulutused tööandja poolt tasumisele ning juhul, kui need kulutused on juba tööandja vahenditest tasutud, siis millal saab tööandja tehtud kulutusi töötajalt tagasi nõuda. Riigikohtu hinnangul saab mõistlikuks lugeda kulusid,

---

<sup>172</sup> RKTko 3-2-1-175-11.

<sup>173</sup> RKTko 3-2-1-175-11.

<sup>174</sup> E. Orumaa. Tööõigus. Tallinn: Sisekaitseakadeemia 2010. Lk 76.

<sup>175</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 85.

<sup>176</sup> RKTko 3-2-1-175-11.

<sup>177</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 101. ja Labour Law. (Viide 156). Sec 76.

mis on tööülesande täitmiseks vajalikud ehk ilma milleta kannataks oluliselt töö kvaliteet või milleta ei saaks tööülesannet täita.<sup>178</sup> Selleks, et otsustada kulude mõistlikkuse üle tuleb selgitada, millised on tavalised vajalikud kulutused. Kui töötaja ostab endale töö tegemiseks hõbedast pastapliiatsi, ei saa sellist kulu pidada mõistlikuks.<sup>179</sup> Kui kulutus on tehtud tööandja krediidi või vahendite eest tekib tööandjal õigus nõuda töötajalt kulutuse hüvitamist.

Saksa õiguse kohaselt ei ole oluline see, kas tööandja arvates olid tehtud kulutused vajalikud, vaid loeb see, kas töötaja pidas sellised kulutusi töö tegemiseks vajalikuks.<sup>180</sup> Mõistlikeks kulutusteks tuleb lugeda näiteks tööriistade soetamise kulutusi ning sõidukulutusi juhul, kui töötaja töö on seotud asjaajamisega ning töö ei toimu vaid ühes kohas. Tööle- ja kojusõidu kulutusi ei peeta seejuures tööandja poolt hüvitatavateks kulutusteks. Töötajal ei ole kohustust kulusid eelnevalt tööandjaga kooskõlastada.<sup>181</sup>

Kuigi VÕS § 628 lg 2 sõnastusest võib järeldada, et tööandja peab kandma kulutused, mida töötaja pidas vajalikuks, siis seaduse kommentaaridest ning kohtu seisukohtadest lähtuvalt saab töötaja nõuda kulutuste kandmist tööandjalt üksnes siis, kui tehtud kulutused olid mõistlikud.<sup>182</sup> Seda, millised kulutused on mõistlikud, määratakse eelkõige selle järgi kas ilma kulutuse tegemiseta oleks kannatanud töö kvaliteet või ei oleks saanud tööülesannet täita. Kui tööandja hinnangul oleks saanud ülesande täita ka tehtud kulutuseta, kuid töötaja pidas kulutust vajalikuks ning on kulutuse teinud tööandja vahendeid kasutades, võib tekkida olukord, kus töösuhte pooled on eriarvamusel kulutuse vajalikkuse suhtes ning tööandjale on tekkinud ootamatu väljamineku näol kahju, mille hüvitamist ta töötajalt nõuab. Autori arvates võiks töösuhtepoolte eriarvumuste vältimiseks antud õigusnormi tõlgendamisel võtta eeskujul Saksa õigusest, mille kohaselt kuulub tööandja poolt hüvitamisele kulu, mida töötaja vajalikuks pidas.<sup>183</sup> Ka grammatilise tõlgendamise tulemusena võib jõuda järeldusele, et tööandja peab kandma kulutused, mida töötaja võis vastavalt asjaoludele vajalikuks pidada. Autor teeb ettepaneku muuta sätte tõlgendust järgnevalt: tööandja peab kandma kulutused, mille töötaja on teinud tööülesannete täitmiseks kui kulutused olid mõistlikud ning töötaja pidas neid vajalikuks. Samuti leiab autor, et kulude kandmine tööandja poolt on õigustatud, kui pootel on sellekohane kokkulepe, mis on tehtud enne kulutuse tegemist.

---

<sup>178</sup> RKTko 3-2-1-175-11.

<sup>179</sup> E. Orumaa. (Viide 174). Lk 76.

<sup>180</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 100.

<sup>181</sup> Ibid. P 101.

<sup>182</sup> RKTko 2-08-90028 ja RKTko 3-2-1-175-11.

<sup>183</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 100.

Tööandja peab kandma töölähetusega seotud kulutused. Ka siin tuleb arvestada kulutuste mõistlikusega ning eelkõige on sellisteks kuludeks töötaja sõidu- ja majutuskulud ning muud lähetusülesandega seotud kulud. Riigikohus on seisukohal, et kõiki töölähetusega seotud kulusid ei pea igal juhul kandma tööandja, seda eelkõige juhul kui majutuskoha on valinud töötaja ning majutuskulud on ebamõistlikult suured, kuna sellise kulu hüvitamine võib tööandjat põhjendamatult koormata.<sup>184</sup> Autor nõustub Riigikohtu seisukohaga ning leiab, et näiteks luksushotellile tehtud kulutusi ei saa jätta vaid tööandja kanda, kuna sellised kulud ei ole mõistlikud – soodsamas majutuskohas ööbimine ei too kaasa järeleandmisi töö kvaliteedis ega ole ka põhjuseks, miks jääksid tööülesanded sootuks täitmata.

### 2.1.2. Saladuse hoidmise kohustuse rikkumisel tekkinud kahju hüvitamine

Kui töötaja on rikkunud saladuse hoidmise kohustust saab tööandja nõuda temalt sellega tekitatud kahju hüvitamist. Saladuse hoidmise kohustus on ühtlasi ka lojaalsuskohustuse väljendusvormiks.<sup>185</sup> Töötaja peab hoidma saladuses talle töösuhtega seoses teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmise vastu on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige hoidma tootmis- või ärisaladust. Tööandjal on õigus määrata millise teabe osas kehtib töötajal saladuse hoidmise kohustus. Töösuhte lõppemisel säilib töötajal saladuse hoidmise kohustus ulatuses, mis on vajalik tööandja õigustatud huvide kaitseks. Saladuse hoidmise kestus sõltub saladuse sisust ja tööandja huvidest.<sup>186</sup>

Saladuse hoidmise kohustus on töötaja kohustus ning selles eraldi kokku leppima ei pea.<sup>187</sup> Samuti ei pea tööandja töötajale töösuhte kehtivuse ajal ega ka pärast töölepingu lõppemist saladuse hoidmise kohustuse järgimise eest eritasu maksma või andma muid hüvesid.<sup>188</sup> Küll aga on kohustuse tekkimise eelduseks tööandjapoolne saladuses hoitava teabe selge määratlemine ning selle sisu töötajale kirjalikult teatavastegemine.<sup>189</sup> Saladuses hoitava info võib tööandja teatavaks teha nii töösuhte alguses kui ka selle kestel töölepingus, ametijuhendis või töökirjelduses. Asjaolud, mis tuleb hoida saladuses, võib määrata ka sisedokumentis.<sup>190</sup> Juhul, kui töötajale ei ole määratud saladuses hoitavat teavet, ei või töötaja siiski valimatult avaldada tööandja kohta käivat informatsiooni – töötajal on lojaalsuskohustus tööandja suhtes ning töötaja peab hoiduma tööandjat kahjustavatest

<sup>184</sup> RKTko 3-2-1-175-11.

<sup>185</sup> P. Varul jt (koost). (Viide 47). Lk 18.

<sup>186</sup> TlnRnKo 2-13-49325.

<sup>187</sup> N. Siitam. (Viide 153). Lk 39.

<sup>188</sup> Seletuskiri Töölepingu seaduse eelnõu juurde. (Viide 4). Lk 28.

<sup>189</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 56.

<sup>190</sup> TrtRnKo 2-13-42519.

tegudest või informatsiooni avaldamisest.<sup>191</sup> Saksa tööõiguse kohaselt on võimalik töötaja vastutus tekkinud kahju eest, kui töötaja rikub hooletusest saladuse hoidmise kohustust. Lisaks ärisaladusele on töötaja kohustuseks hoida enda teada teatud fakte ning arvamust tööandjast, mis võib kahjustada tööandja mainet.<sup>192</sup>

Teabe määratlemine saladusena peab olema põhjendatav tööandja huvide kaitsega – seega ei saa saladuseks olla teave, mis on tööandja poolt avalikustatud või mille avalikustamiseks on töötajal tööandja luba.<sup>193</sup> Tööandja ärisaladuseks ei ole ka töötajate kogemused ja teadmised ning info, mis on lisaks töötajatele kättesaadav ka üldsusele.<sup>194</sup> Üldjuhul ei ole ärisaladuseks töötaja palk, kui tööandjaga selles eraldi kokku lepitud ei ole. Saksa tööõiguse kohaselt ei ole töötaja töötasu saladuse hoidmise kohustuseks, kui tööandja ei ole kohustanud töötajat tema palka mitte avalikustama.<sup>195</sup> Tootmissaladus puudutab eelkõige tootmisprotsesse ja -mahte, ainete ja esemete koostist ning valmistamisviise ja ärisaladus puudutab ettevõtte klientuuri, lepingupartnereid, hinnakujundust, äriplaanid ja -ideid.<sup>196</sup> Ärisaladus on ettevõtlusega seotud asjaolu, mida teab piiratud arv isikuid ning mille saladuses hoidmise tahe peab olema ettevõtja poolt selgesti äratuntav või dokumenteeritud.<sup>197</sup>

Töötaja ja tööandja saavad kokku leppida leppetrahvi juhuks, kui töötaja rikub saladuse hoidmise kohustust. Leppetrahvile kohaldatakse VÕS-st tulenevaid tingimusi. Kui poolte vahel kokkulepitud leppetrahv on väiksem, kui tööandjale tekkinud kahju, siis saab tulenevalt TLS § 22 lg-st 3 nõuda lisaks leppetrahvi tasumisele ka kahju hüvitamist osas, mida leppetrahv ei katnud. VÕS §-st 161 tulenevalt võib lepingu rikkumise korral nõuda leppetrahvi tegelikust kahjust tingimata. Autori hinnangul võib leppetrahvi kasutamine olla eelkõige tööandja huvides, kuna olenemata tegelikust kahju suuruselt on selle alusel võimalik nõuda kogu summat, milles leppetrahvina kokku lepitati. Seejuures ei ole vaja välja selgitada tekkinud kogukahju suurust ning tõendada töötaja süüd. Samas on autor skeptiline, kas töötajad on nõus tööandjaga kokku leppima leppetrahvi tasumises, kui töötajatele ei maksta saladuse hoidmise kohustuse eest lisatasu. Autor leiab, et leppetrahvi kokku leppimine töötaja aspektist on mõistlik vaid juhul, kui töötajale makstakse saladuse hoidmise eest lisatasu, kuna saadav rahaline hüvitis kompenseerib leppetrahvi riski. Kuna töösuhtes on töötaja nõrgem

---

<sup>191</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 57.

<sup>192</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 73.

<sup>193</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 57.

<sup>194</sup> TrtRnKo 2-13-42519.

<sup>195</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 73.

<sup>196</sup> P. Varul jt (koost). (Viide 47). Lk 18.

<sup>197</sup> RKTko 3-2-1-103-08.

pool ning sellest tuleb oht, et tööandja võib töötajale leppetrahvi kokkulepet nõ peale suruda, teeb autor ettepaneku täiendada leppetrahvi kohta käivat seadusesätet TLS § 22 lg-t 2 järgnevalt: Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida saladuse hoidmise kohustuse rikkumise leppetrahvi võlaõigusseaduses sätestatud tingimustel ja korras. Tööandja maksab leppetrahvi kokkuleppe kehtimiseks töötajale igakuist mõistlikku hüvitist.

Kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud leppetrahvi kohaldamise võimaluses saladuse hoidmise kohustuse rikkumisel, tuleb kontrollida kas selline kokkulepe on kehtiv. Nimelt on kohus leidnud, et kui kokkulepe on sõlmitud tüüplepingu alusel, ilma et töötajal oleks võimalus leppetrahvi summa või sisu osas kaasa rääkida, võib tegemist olla tüüptingimustega lepinguga. Kui leppetrahv töötajaga on kokku lepitud ulatuses, mis ületab töötaja 10 aasta netopalka, on tegemist tüüptingimusega, mis on töötajat ebamõistlikult kahjustav ning selline tüüptingimus on kehtetu.<sup>198</sup> Tüüptingimuse kehtivust tuleb hinnata tervikuna – seega juhul kui kokku on lepitud leppetrahv väärtuses 64 000 eurot, kuid tööandja on esitanud leppetrahvi nõude 30 000 euro osas, tuleb tüüptingimuse kehtivust hinnata kokkulepitud summa ulatuses.<sup>199</sup> Seega kui tüüptingimusena kokku lepitud leppetrahv on tühine, on see seda terves ulatuses ning osaliselt leppetrahvi nõuda ei ole võimalik. Leppetrahve töötaja ja tööandja vahel on võimalik sõlmida ka Saksa õiguse kohaselt. Kui leppetrahv on ebaoproportsionaalselt suur, on töötajal võimalik nõuda selle vähendamist töökohtus.<sup>200</sup> Juhul kui selgub leppetrahvi tühisus, jääb tööandjale võimalus nõuda kahju hüvitamist.

Töötajal on saladuse hoidmise kohustus ka Läti tööõiguse kohaselt. Tegemist on töötaja töölepingust tuleneva kohustusega ning tööandja kohustuseks on kirjalikus vormis töötajale teada anda, millist informatsiooni peetakse ärisaladuseks.<sup>201</sup> Kui töötaja avalikustab tööandja ärisaladuste otseselt või kaudselt, on võimalik töötaja vastutus sellega tööandjale põhjustatud kahju eest. Seega on nii Eesti kui Läti regulatsioon saladuse hoidmise kohustuse osas sarnane – tööandja määrab saladuses hoitava teabe sisu ning annab selle kirjalikult töötajale teada ning juhul, kui töötaja rikub saladuse hoidmise kohustust, tekib tööandjal õigus nõuda talle sellega põhjustatud kahju hüvitamist. Kahjuhüvitise nõudmisel saladuse hoidmise kohustuse rikkumise korral või leppetrahvi ületava kahju nõudmisel tuleb tuvastada töötaja süü ning määrata kahjuhüvitise ulatus arvestades TLS § 74 lg-t 1 ja 2. Juhul, kui pooled on kokku

---

<sup>198</sup> TlnRnKo 2-14-9646.

<sup>199</sup> TlnRnKo 2-14-9646.

<sup>200</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 82.

<sup>201</sup> Labour Law. (Viide 156). Sec 83.

leppinud leppetrahvis ning kahju ei üle selle suurust, on võimalik tööandjal nõuda kahju hüvitamist kogu leppetrahvi ulatuses.

### 2.1.3. Konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisega tekitatud kahju hüvitamine

Töölepinguseadus võimaldab sõlmida konkurentsipiirangu kokkuleppe, millega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või tegutseda samal majandustegevuse alal. Tulenevalt TLS § 23 lg-st 2 võib sellise kokkuleppe sõlmida, kui see on vajalik tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmiseks. Sellist huvi eeldatakse juhul, kui töötajale saab tööülesannete täitmisel teatavaks tööandja tootmis- või ärisaladus või kliendid ning selliste andmete avalikuks tulemine võib tööandjat kahjustada.<sup>202</sup> Tööandjale võib konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisel tekkida nii otsene varaline kahju kui ka saamata jäänud tulu.

Konkurentsipiirangu kokkulepe näol on tegemist töösuhte poolte vahel oleva eraldi võlaõigusliku kokkuleppega.<sup>203</sup> Tegemist ei ole töötaja töölepingust tuleneva kohustusega ning töötaja ei ole kohustatud konkurentsipiirangut sõlmima. Konkurentsipiirangu kokkulepet käsitletakse ka Ungari õiguse kohaselt võlaõigusliku kokkuleppena, vaatamata sellele, et see on reguleeritud tööseaduses ning selle sisu on töölepinguga tihedalt seotud.<sup>204</sup> Ka Läti õiguse kohaselt on võimalik sõlmida konkurentsipiirang pärast töölepingu lõppemist, mis viitab sellele, et tegemist ei ole töölepingulise kohustusega, vaid eraldi kokkuleppega.<sup>205</sup> Saksa õiguse kohaselt on töösuhte ajal töötaja kohustuseks mitte pakkuda enda tööandjale konkurentsi ning seoses sellega ei ole eraldi kokkuleppeid sõlmida vaja. Küll aga tuleb konkurentsipiirangu kehtivuseks pärast töölepingu lõppemist sõlmida kirjalik kokkulepe.<sup>206</sup>

Kuna konkurentsipiirang on töötaja ja tööandja vahel eraldi sõlmitav võlaõiguslik kokkulepe, mille rikkumise tõttu tekkinud kahju ei saa käsitleda tööülesannete täitmisel tekkinud kahjuna, kohaldatakse selle konkurentsipiirangu rikkumisest tuleneva nõude aegumisele TsÜS-st (tsiviilseadustiku üldosa seadus) tulenevat kolme aasta pikkust aegumistähtaega.<sup>207</sup> Kui isik rikkus oma kohustusi tahtlikult, aegub tehingust tulenev nõue vastavalt TsÜS § 146 lg-le 4 kümne aastaga.

---

<sup>202</sup> N. Siitam. (Viide 153). Lk 38.

<sup>203</sup> RKTko 3-2-1-6-13.

<sup>204</sup> M. L. Zaccaria. The Changing Concept of Employment, the Special Connection Between Labour Law and Civil Law in Hungary. - Warsaw Forum of Economic Sociology 6.1 (11). Spring 2015. P 135.

<sup>205</sup> I. Tare. (Viide 24). P 84.

<sup>206</sup> J. Kirchner, P. R. Kremp, M. Magotsch. (Viide 101). P 129.

<sup>207</sup> RKTko 3-2-1-6-13.

Konkurentsipiirangu eesmärk on välistada võimalus, et töötaja osutab oma tööandjale konkurentsi ning kasutab tööandja ettevõtte saladusi konkurendi huvides.<sup>208</sup> Konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimisel peab tööandja määratlema ka saladuse hoidmise kohustuse ning konkurentsipiirangu kokkulepe on õigustatud, kui saladuse hoidmise kohustus ei ole piisav meede tööandja majanduslike huvide kaitsmiseks.<sup>209</sup> Töösuhte ajal töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe täitmise eest lisatasu maksma ei pea. Tööandja peab tulenevalt TLS §-st 6 teatama töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe sisu kirjalikult ning TLS § 23 lg-st 3 tulenevalt peab konkurentsipiirang olema ajaliselt, ruumiliselt ning esemeliselt mõistlikult ja töötajale äratuntavalt piiritletud.

Konkurentsipiirangu kokkuleppe sisu peab olema töötajale arusaadav. Samuti peab kokkulepe olema selgelt piiritletud ning täpne ja sisaldama piisavalt infot, vastasel juhul on tegemist tühise kokkuleppega.<sup>210</sup> Ruumilise piiritletuse all peetakse silmas kehtivust geograafilises ulatuses – kas töötajal on keelatud pakkuda konkurentsi samas maakonnas, Eestis või terves Euroopa Liidus. Kokkulepe peab olema piiritletud ajaliselt – kas piirang kehtib mõni kuu, kogu tööandja juures töötamise ajal või ka aasta jooksul pärast töölepingu lõppemist. Esemelise piirangu all tuleb määratleda millisel majandus- või kutsetegevusalaal tegutsevate tööandjate juures on keelatud töötajal töötada või kas on määratud kindlad ettevõtted, kuhu tööle minna ei tohi. Konkurentsipiirangu ulatusele on seatud piirangud ka teiste riikide õiguskordades. Läti õiguse kohaselt peab kokkulepe olema vastavuses tööandja tegevusalaga ning määratlema piirangu ulatuse, tüübi ning koha.<sup>211</sup> Saksa õiguse kohaselt peab samuti kokkuleppe piirduma tööandja tegevusvaldkonnaga ja huvide piirkonnaga.<sup>212</sup>

Konkurentsipiirangu kokkulepet on võimalik sõlmida ka pärast töösuhte lõppemist. See on mõistlik eelkõige juhul, kui töötajal on töötamise ajal olnud võimalik tutvuda tööandja tootmis- ja ärisaladusega või kliendibaasiga ning töötajal on võimalik neid teadmisi konkurendi huvides kasutada tööandjale olulist kahju tekitada.<sup>213</sup> Pärast töösuhte lõppemist ei saa konkurentsipiirang kesta üle 12 kuu, peab olema sõlmitud kirjalikult ning tööandja peab töötajale maksma mõistlikku hüvitist piirangu järgimise eest. Töötajat ei tohi konkurentsipiiranguga asetada olukorda, kus töötajal ei ole võimalik tööga elatist teenida, kus

---

<sup>208</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 58.

<sup>209</sup> Ibid. Lk 58.

<sup>210</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 59.

<sup>211</sup> Labour Law. (Viide 156). Sec 84.

<sup>212</sup> J. Kirchner, P. R. Kremp, M. Magotsch. (Viide 101). P 126.

<sup>213</sup> N. Siitam. (Viide 153). Lk 45.

töötaja võib piirangu ajal kaotada kutsealased teadmised ja -oskused või talle makstav hüvitis ei kata minimaalseid elamiseks vajalikke kulutusi.<sup>214</sup> Saksa ning Läti õiguskorrad võimaldavad sõlmida kuni kahe aasta pikkust konkurentsipiirangut, mille kestel peab tööandja töötajale adekvaatset tasu maksma.<sup>215</sup> Autori hinnangul on ühe aasta pikkune piirang mõistlik, kuna pikema perioodi vältel võib töötaja hakata oma oskusi minetama ning tehnoloogiad vahetuvad piisavalt kiiresti, millest tulenevalt ei ole paljudes valdkondades tööandjatel vajalik seada piirangut pikemaks ajavahemikuks.

Milline on mõistlik hüvitis konkurentsipiirangu hoidmise eest pärast töösuhte lõppu, oleneb konkurentsipiirangu lepingu sisust ning mõjust. Konkurentsikeeld on töötaja tegevusala ning töökoha vaba valiku piiramine ning selle eest makstav tasu peab olema õiglane ja kompenseerima töökohavaliku piirangut.<sup>216</sup> Mida suurem on piirang töötajale, seda suurem peab olema ka selle eest makstav hüvitis. Kui piirang on seatud nii laialdane, et töötajal ei ole võimalik enda erialasel tööl töötada, peaks hüvitise suuruseks olema töötaja igakuine töötasu ning kui piiranguga keelatakse töötada ettevõttes X ning tööd on võimalik leida teistes ettevõtetes, võib hüvitis olla osa varasemast töötasust.<sup>217</sup> Läti õiguses ei ole samuti määratud konkreetset summat, millele hüvitis peaks vastama – küll aga peab tasu olema vastavuses piirangu ulatusega, mis töötajale seatakse.<sup>218</sup> Saksa õiguses aga on määratud minimaalne töötajale makstava hüvitise suurus, millest tulenevalt peab igakuine hüvitis olema vähemalt pool töötaja viimasest töötasust.<sup>219</sup> Hüvitist on võimalik vähendada olukorras, kus töötaja asub uue tööandja juurde tööle ning tema palk koos hüvitisega ületab viimast töötasu 110 protsendi võrra. Sel juhul hüvitist vähendatakse nii, et töötaja töötasu koos hüvitisega vastab 110 protsendile töötaja viimasest palgast.<sup>220</sup> Kui aga töötaja pidi konkurentsipiirangu tõttu uue töö leidmiseks kolima, vähendatakse hüvitist 125 või enama protsendi korral.<sup>221</sup> Autori hinnangul on mõistlik hüvitis olukorras, kus töötaja uue töö leidmine on piirangu tõttu raskendatud, hädavajalik, kuna sellega kompenseeritakse töötaja sissetuleku vähenemist ning hüvitis tagab töötaja hakkamasaamise riigi abita. Juhul, kui töötajale makstav hüvitis ei ole mõistlik, on pärast töösuhte lõppu sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepe tühine.

---

<sup>214</sup> Ibid. Lk 49.

<sup>215</sup> I. Tare. (Viide 24). P 84. ja G. Halbach jt. (Viide 82). P 75.

<sup>216</sup> RKTko 3-2-1-115-05.

<sup>217</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 61.

<sup>218</sup> I. Tare. (Viide 24). P 84.

<sup>219</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 75.

<sup>220</sup> Ibid. P 75.

<sup>221</sup> Ibid. P 75.

Konkurentsipiirangu eesmärk on tööandja huvide kaitsmine ning sellest tulenevalt võib töötaja kokkuleppe üles öelda vaid juhul, kui asjaolud on muutunud ning tööandja huvi konkurentsipiirangu hoidmiseks on ära langenud.<sup>222</sup> Tööandja huvi kadumist võib eeldada kui tööandja on oma tegevusvaldkonda muutnud või ühinenud endise konkurendiga, kelle juures töötamisele konkurentsikeeld kehtis. Erandlikult võib töötaja kokkuleppe üles öelda ka TLS § 25 lg-st 3 tulenevalt 30 päeva jooksul alates töölepingu ülesütlemisest tööandjapoolse olulise lepingurikkumise tõttu. Töötaja teatab tööandjale konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemisest 15 päeva ette. Tööandja võib konkurentsipiirangu üles öelda 30-päevase etteteatamisega.<sup>223</sup> Tegemist on korralise ülesütlemisega, mida põhjendama ei pea. Kui aga töötaja on rikkunud konkurentsipiirangu kokkulepet, on tööandjal õigus erakorraliselt leping üles öelda ning lõpetada töötajale igakuise hüvitise maksmine. Erakorraliselt võib lepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul ülesütlemise aluseks olnud mõjuva põhjuse teadasaamisest.<sup>224</sup>

Lepingupooled võivad tulenevalt TLS § 26 lg-st 1 kokku leppida leppetrahvi kohaldamise konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise juhuks. Leppetrahvi võib kokku leppida nii töösuhte ajal kui ka pärast töösuhte lõppu kokku lepitud konkurentsipiirangu rikkumise eest. Kui leppetrahv on ebamõistlikult suur on töötajal võimalik nõuda leppetrahvi vähendamist vastavalt VÕS § 162 lg-le 1. Leppetrahvi nõudmisel ei pea tööandja tõendama kahju tekkimist.<sup>225</sup> Kui tööandjale tekkinud kahju ületab kokkulepitud leppetrahvi suurust, on tööandjal õigus nõuda kahju hüvitamist osas, mida leppetrahv ei kata.

Erinevalt saladuse hoidmise kohustuse rikkumise leppetrahvi kokkuleppele tehtud ettepanekust, mille kehtivuseks peaks autori hinnangul tööandja maksma töötajale mõistlikku hüvitist, ei leia autor, et sama tuleks teha konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise juhuks leppetrahvi kokkuleppimisel. See on põhjendatav eelkõige asjaoluga, et saladuse hoidmise kohustus on tööandja määrata ning töötaja tahe ei mängi selle kehtimisel rolli. Ette võivad tulla olukorrad, kus töötajale esitatakse saladuses hoitava teabe sisu dokumendiga, mis sisaldab leppetrahvi. Konkurentsipiirangu puhul on aga oluline aspekt töötaja nõustumisel konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimisega, millest tulenevalt on autori hinnangul töötajal suurem võimalus mõjutada kokkuleppe, sh leppetrahvi, sisu. Lisaks sellele on

---

<sup>222</sup> N. Siitam. (Viide 153). Lk 46.

<sup>223</sup> Ibid. Lk 46.

<sup>224</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 63.

<sup>225</sup> Ibid. Lk 64.

konkurentsipiirangu kehtimisele pärast töösuhte lõppu seatud eelduseks hüvitise maksmine, mis kompenseerib riski.

Kui tööandjale on tekkinud konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise tagajärjel kahju, on tal õigus nõuda töötajalt talle tekkinud kahju hüvitamist vaatamata sellele, kas poolte vahel oli kokku lepitud leppetrahv või mitte. Kahjuhüvitist on võimalik nõuda ka juhul, kui leppetrahvi kokkulepe on osutunud tühiseks. Kuna konkurentsipiirangu kokkuleppe näol on tegemist eraldi võlaõigusliku kokkuleppega, ei kohaldu konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise tagajärjel tekkinud kahju hüvitamise nõudele töölepinguseadus ning selles toodud töötaja vastutuse piirangud. TLS §-st 72 tuleneb võlaõigusseaduses ettenähtud õiguskaitsevahendite kasutamise õigus juhul, kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust ning on rikkumises süüdi. Tulenevalt VÕS reeglite kohaldamisest konkurentsipiirangu kokkuleppele on rikkumisega tekitatud kahju hüvitamise nõude korral töötaja vastutus rangem, kuna see ei arvestata TLS-st tulenevate töötaja vastutuse piirangutega. Üldreegli järgi vastutab isik rikkumise eest, kui rikkumine ei ole vabandatav vääramatu jõu tõttu.<sup>226</sup> Seega vastutab töötaja kahju tekkimise eest ka juhul, kui ta pole rikkumises süüdi. Autori hinnangul selline regulatsioon küll vähendab töötaja kaitset, kuna ei arvestata töötaja vastutust piiravaid ning kergendavaid asjaolusid. Samas leiab autor, et tõenäosus olukordade esinemiseks, kus tuleks hüvitisenõudeid piirata seoses töötaja hooletusega, on väike. On raske ette kujutada olukorda, kus töötaja rikub konkurentsipiirangu kokkulepet hooletusest.

Lisaks kahju hüvitamisele võib tööandjal olla õigus nõuda tagasi töötajale makstud hüvitis konkurentsipiirangu järgimise eest pärast töösuhte lõppemist. Riigikohus on asunud seisukohale, et töötajale makstud eritasu saab tööandja tagasi nõuda vaid juhul, kui selles on eraldi kokku lepitud.<sup>227</sup> Saksa õiguse kohaselt on tööandjal võimalik töötajapoolse konkurentsipiirangu rikkumise korral nõuda kahju hüvitamist, lõpetada konkurentsipiirangu hoidmise eest tasu maksmine ning nõuda tagasi juba makstud tasu perioodi eest, mil töötaja konkurentsi pakkus.<sup>228</sup> Autori hinnangul on selline lähenemine õiglane, kuna võimalus nõuda tagasi kogu töötajale makstud hüvitis jätab töötaja olukorda, kus ta jääb ilma hüvitisest ka perioodi eest, mil ta kokkulepet täitis. Samas kui tööandjal ja töötajal puudub kokkulepe makstud tasu tagasinõudmisest lepingu rikkumise korral, satub tööandja olukorda, kus ta on maksnud töötajale tasu ajal, mil töötaja pakkus talle konkurentsi. Autor ei nõustu Riigikohtu

---

<sup>226</sup> E. Ojamäe. Töötaja vastutus konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest. – *Juridica* 2006/III. Lk 204.

<sup>227</sup> RKTko 3-2-1-39-11 ja RKTko 3-2-1-14-05.

<sup>228</sup> J. Kirchner, P. R. Kremp, M. Magotsch. (Viide 101). P 128.

seisukohaga, mille järgi saab tasu tagasi nõuda vaid siis, kui selles on kokku lepitud ning teeb ettepaneku muuta praktikat. Autori arvates tuleks juba makstud hüvitise tagastamise küsimuses võtta eeskuju Saksa õigusest. Perioodi eest, mil töötaja pidas kokkuleppest kinni, ei ole hüvitise tagasinõudmine õigustatud ning perioodi eest, mil töötaja töötas tööandja konkurendi juures või tegutses samal tegevusalal, peab olema tööandjal võimalik saada makstud hüvitis tagasi.

#### 2.1.4 Tööandja varale tekkinud kahju hüvitamine

Töösuhte pooltel on võimalik sõlmida varalise vastutuse kokkulepe, millega töötaja võtab süüst sõltumatu vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest. Töötaja peab kokkuleppe kohaselt hüvitama tööandjale mistahes kahju, mis varale on tekkinud. Kui üldiselt saab töötajalt kahju hüvitamist nõuda vaid juhul, kui töötaja vastutab kahju tekkimise eest, siis sellise kokkuleppe korral saab töötajalt nõuda kahju hüvitamist sõltumata sellest, kas ta on kahju tekkimises süüdi või mitte.<sup>229</sup> Töötaja vastutab kui vara või finantsvahendid ei ole säilinud samas ulatuses, on kadunud, hävinud või vara väärtus on vähenenud.<sup>230</sup> Sellise kokkuleppe eesmärgiks on tagada töötajale usaldatud vahendite säilimine ning lihtsustada tööandja tõendamiskoormist puudujäägi või varale tekkinud kahju korral, kuna töötaja süüd ei ole vaja tõendada.

Selleks, et varalise vastutuse kokkulepe kehtiks, peavad olema täidetud mitmed tingimused, mis tulenevad TLS § 75 lg-st 2. Kokkulepe peab olema sõlmitud kirjalikult – see võib sisalduda töölepingus või eraldi dokumendis ning selle võib sõlmida mis tahes ametikohal töötajaga.<sup>231</sup> Kokkuleppe sisu peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult piiritletud ning töötajale äratuntav – töötaja peab aru saama, millise vara eest ta vastutab, kus see vara paikneb ning kaua tema vastutus kestab.<sup>232</sup> Kokkuleppe kehtivuseks peab ligipääs varale olema üksnes konkreetsel töötajal või kindlaksmääratud töötajate ringil. Töötaja ei saa vastutada vara eest, millele on avalik juurdepääs ning kui töötajal puudub vara üle kontroll.<sup>233</sup> Kokku tuleb leppida ka vastutuse rahalises ülempiiris – tuleb kirja panna konkreetne summa, millest suuremat summat ei ole tööandjal võimalik vara mittesäilimise korral nõuda.

---

<sup>229</sup> M. Muda. (Viide 16). Lk 317.

<sup>230</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 131.

<sup>231</sup> M. Muda. (Viide 16). Lk 317.

<sup>232</sup> Ibid. Lk 317.

<sup>233</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 131.

Kui avastatakse puudujääk või tekkinud kahju, mille väärtus jääb alla kokku lepitud rahalise ülempiiri, ei või töötajalt nõuda suuremat summat, kui on puudujäägi või kahju väärtus. Kui aga puudujääk või tekkinud kahju ületab kokkulepitud rahalist ülempiiri, on tööandjal võimalik nõuda lisaks kahju hüvitamist, kuid sellisel juhul tuleb arvestada töötaja vastutuse piirangutega ning tõendada töötaja süüd.<sup>234</sup> Lisaks sellele, et vastutuse ülempiir sõltub tehtava töö iseloomust, tuleb töötajale maksta ka mõistlikku hüvitist varalise vastutuse võtmise eest, mis on vastutuse ülemmääraga proportsionaalne ning motiveerib töötajat hoidma ja säilitama tööandja vara.<sup>235</sup> Kuna tegemist ei ole töö eest makstava tasuga, ei saa hüvitis sisalduda töötaja töötasus, vaid tuleb maksta töötajale lisaks.

Saksa tööõiguse kohaselt on võimalik töötajaga sõlmida vara säilimise kokkulepe. Kui kokkulepet sõlmitud ei ole, vastutab töötaja vaid selliste vara puudujääkide eest, milles töötaja on süüdi. Süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui töötajale makstakse hüvitist suurenenud riski eest.<sup>236</sup> Seega on hüvitise maksmine kokkuleppe kehtivuse eelduseks nii Eesti kui Saksa õiguse kohaselt.

Ungari tööõiguse kohaselt on samuti võimalik töötaja vastutus tööandja vara säilimise eest, kuid erinevalt Eesti ning Saksa õigusest ei tulene tööandjale sellest kohustust maksta mõistlikku hüvitist.<sup>237</sup> Lisaks sellele kehtib Ungari tööõiguses regulatsioon, millega on tööandjale antud täiendav võimalus oma vara säilitamiseks. Nimelt on tööandjal võimalik sõlmida töötajaga kirjalik leping, mille kohaselt teatud ametikohtade töötajad maksavad ühe kuu töötasu suuruses „garantii“ tööandjale, mida kasutatakse puudujääkide korral või kahjuhüvitise nõuete rahuldamiseks.<sup>238</sup> Selliseid kokkuleppeid saab sõlmida nt kassiiridega. Autori hinnangul võib selline regulatsioon aga töötajaid ebamõistlikult kahjustada, kuna tööandja saab põhimõtteliselt iga puudujäägi hüvitatud vaatamata sellele, kas konkreetne töötaja vastutas selle tekkimise eest või mitte ning töötajale ei maksta sellise riski eest ka hüvitist.

Autor analüüsis ringkonnakohtute tehtud lahendeid ajavahemikus 01.07.2009 – 01.03.2017 eesmärgiga selgitada, kas tööandjal on võimalik varalise vastutuse kokkuleppe alusel saada talle tekitatud kahju hüvitatud. Lahendi teksti „TLS § 75“ järgi otsides leidis autor 16

---

<sup>234</sup> Ibid. Lk 131.

<sup>235</sup> M.Muda. (Viide 16). Lk 317.

<sup>236</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 80.

<sup>237</sup> Act I of 2012 on the Labour Code. (Viide 21). Sec 184.

<sup>238</sup> T. Gyulavari, N. Hos. (Viide 41). P 263.

lahendit, kuid ringkonnakohus oli sisuliselt käsitlenud varalise vastutuse kokkulepet vaid viies lahendis. Neist ühelgi juhul ei olnud võimalik tööandjale varalise vastutuse kokkuleppe alusel kahjuhüvitist välja mõista. Ühes lahendis osutus kahju hüvitamine varalise vastutuse lepingu alusel võimatuks, kuna töötaja pidi küll vastutama sõiduki eest, kuid tööandja nõudis kütuse ülekulu hüvitamist, mida kokkulepe ei hõlmanud.<sup>239</sup> Kui pooled oleksid soovinud töötaja vastutust kütuse ülekulu eest, oleks tulnud see sõnaselgelt kokkuleppes määratleda. Ülejäänud neljast lahendist selgus, et varalise vastutuse kokkulepe ei kehtinud, kuna kokku ei olnud lepitud vastutuse rahalises ülempiiris või ei olnud töötajale makstud mõistlikku hüvitist arvestades vastutuse ülempiiri.<sup>240</sup>

Seda, kui suur peaks olema mõistlik hüvitis, töölepingu seadusest ei tulene. Töölepingu seaduse selgituste kohaselt on mõistlik hüvitis vastavuses vastutuse rahalise ülempiiriga ning tuleb igal üksikjuhtumil eraldi hinnata.<sup>241</sup> Mõistliku hüvitise suurust ei saa kindlaks määrata ka kohus, kuid Ringkonnakohus on oma lahendis andnud suunise, mida tuleks mõistliku hüvitise leidmisel arvestada. Arvesse peab võtma töö iseloomu ja riske, kahju piirmäära, töötaja palka ja tööandja majanduslikku seisut.<sup>242</sup> Töötasu ja majanduslikku olukorda tuleb arvestada aspektist, et kahjuhüvitise tagasimaksmine töötaja palgast ei oleks liiga koormav ning millises ulatuses hüvitise maksmine on tööandjale võimalik. Kui konkreetsel töökohal on riskide realiseerumise tõenäosus suurem, tuleb seda arvestada ning ühtlasi maksta suuremat hüvitist.<sup>243</sup> Ringkonnakohus on leidnud, et mõistlik hüvitis katab kahju piirmäära 3-5 aasta jooksul.<sup>244</sup>

Seda, et enamik varalise vastutuse kokkuleppeid osutuvad tühiseks, on leitud ka 2013. aasta töölepingu seaduse uuringus. Selgus, et 9-13 protsenti ettevõtetest ning asutustest on leppinud kokku varalise vastutuse rahalises ülempiiris ning vaid 2-6 protsenti töötajatest said kokkuleppe kohaselt igakuist hüvitist varalise vastutuse eest.<sup>245</sup> Järelikult on ülejäänud varalise vastutuse kokkulepped tühised ning ei taga tööandjale võimalust saada nende alusel kahjuhüvitist. Isegi, kui kokkulepe on formaalselt kehtiv, peab ka töötajale makstav hüvitis olema piisavalt suur arvestades vastutuse rahalist ülempiiri, et tööandjal oleks võimalik kokkuleppe alusel töötajalt hüvitist saada. Hüvitise maksmine ulatuses, mis tagab kokkuleppe

---

<sup>239</sup> TlnRnKo 2-14-59611.

<sup>240</sup> TrtRnKo 2-13-24026; TrtRnKo 2-11-43315; TlnRnKo 2-14-51259; TlnRnKo 2-14-61709.

<sup>241</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 132.

<sup>242</sup> TlnRnKo 2-14-61709.

<sup>243</sup> Ibid.

<sup>244</sup> Ibid.

<sup>245</sup> M. Masso jt. Töölepingu seaduse uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis 2013. Lk 74.

kehtivuse, võib tööandjale muutuda kulukamaks kui risk saada kahju tekkimisel hüvitist kooskõlas töötaja süüga. Autori hinnangul ei ole varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine tööandjale mõistlik ning ei taga võimalust saada töötaja poolt tekitatud kahju täies ulatuses hüvitatud.

Töölepingu seaduse §-st 2 tulenevalt on töölepingu seadusest ja võlaõigusseadusest lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatust töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe tühine, välja arvatud juhul, kui sellise kokkuleppe võimalus on töölepinguseaduses ette nähtud. Autori hinnangul on varalise vastutuse kokkuleppe näol tegemist sellise kokkuleppega, mis kaldub seaduses sätestatust töötaja kahjuks kõrvale, kuid sellise kokkuleppe võimalus on seaduses ette nähtud, mistõttu on kokkulepe lubatav.

Probleemne on autori hinnangul eelkõige töötaja süüst sõltumatu vastutus. Kuigi varalise vastutuse kokkuleppe näol peaks tegemist olema pooltevahelise kokkuleppega, on töötaja siiski töösuhtes nõrgem pool, millest tulenevalt ei ole tihtipeale töötajal võimalik tingimuste osas kaasa rääkida või kokkuleppe sõlmimise ettepanekust keelduda. Niipea kui tööandja varale on tekkinud kahju või puudujääk, kohustub töötaja selle hüvitama sõltumata sellest, kas ta oli selle tekkimisega seotud või mitte. Arvamusele, et töötaja ei saa vastutada selle eest, mida ta toime ei ole pannud, on jõudnud ka fookusgrupid töövaidluste analüüsi raportis.<sup>246</sup> Ühtlasi soovitati TLS § 75 rakenduspiirkond läbi mõelda või jätta säte seadusest välja.<sup>247</sup> Autori hinnangul on küsitav selline varalise vastutuse kokkulepe, kus varale ligipääs on kindlaksmääratud töötajate ringil, mitte ainult konkreetsel töötajal, kellega kokkulepe sõlmiti – sel juhul töötajal tegelikult puudub kontroll vara säilimise üle. Autor teeb ettepaneku muuta seadusesätet ning sõnastada TLS § 75 lg 2 p 3 järgmiselt: töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal.

Autor leiab, et varalise vastutuse kokkulepe ei taga töötaja kaitset, kuna töötaja vastutab sõltumata sellest, kas ta on kahju tekkimisega seotud või mitte. Samas tõdeb, et mõistlikult sõlmitud varalise vastutuse kokkulepe on kasulik mõlemale töösuhte poolele – nii töötajale kui tööandjale. Kuna tööandja maksab töötajale hüvitist on töötaja motiveeritud tööandja vara säilitama ja hoidma. Töötajat motiveerib eelkõige lississetulek. Töötaja õigusi kaitseb vastutuse ülempiir, mis vähendab töötajale langevat koormat ning tagab selle, et töötajalt ei

---

<sup>246</sup> R. Haljasmäe jt. (Viide 9). Lk 20.

<sup>247</sup> Ibid. Lk 20.

ole võimalik nõuda puudujäägi hüvitamist liiga suures ulatuses.

## 2.2 Kahju hüvitamine töölepingu ülesütlemisel

### 2.2.1 Töölepingu lõppemine ülesütlemisega

Töölepingu võib üles öelda nii töötaja kui tööandja ning sellest tuleb teisele lepingupoolele teatada ülesütlemisavaldusega, et teine pool saaks valmistuda töölepingu lõppemiseks.<sup>248</sup> Etteteatamise eesmärk on võimaldada töötajal hakata uut töökohta otsima ning tööandjal uut töötajat otsima või tööd ümber korraldama. Liberaalsest filosoofiast ning lepinguvabaduse põhimõttest lähtuvalt ei tohiks kedagi sundida jätkama lepingut, mida ta jätkata ei soovi.<sup>249</sup> Üles saab öelda nii tähtjalise kui tähtajatu lepingu. Töölepingu ülesütlemine ei vabasta teisele poolele tekitatud kahju hüvitamise kohustusest.

Töölepingu ülesütlemisavaldus peab olema tulenevalt TLS §-st 95 kirjalikus või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ning vorminõuet rikkudes on ülesütlemine tühine. Töötaja peab põhjendama erakorralist ülesütlemist ning tööandja peab ülesütlemist alati põhjendama – selle tegemata jätmine ei muuda ülesütlemist tühiseks, kuid võib kaasa tuua kahju hüvitamise nõude. Kuigi kaitse ebaõiglase ülesütlemise vastu on mõeldud eelkõige töötajatele, kaitseks tööandjate poolt ülesütlemise vastu, võib ka tööandjatel tekkida töötajatepoolsete ülesütlemisreeglite järgimata jätmisel kahju hüvitamise nõudeid töötajate vastu. Kui puuduvad töölepingu ülesütlemist õigustavad asjaolud või ülesütlemisel on menetlusreegleid rikutud, on tegemist õigusvastase ülesütlemisega. Vaatamata sellele on töölepingu ülesütlemine kehtiv, kuni seda ei ole töövaidlusorgan is vaidlustatud.<sup>250</sup>

TLS §-st 98 tulenevalt saab töötaja korraliselt lepingu üles öelda järgides 30-päevast etteteatamistähtaega ning erakorralisest ülesütlemisest ette teatama ei pea. Küll aga peab töötajal olema mõjuv põhjus, et leping erakorraliselt üles öelda. See on lubatud eelkõige juhul, kui kõiki asjaolusid ning mõlema poole huvi arvestades ei ole töösuhte jätkumine võimalik.<sup>251</sup> Tulenevalt TLS §-st 91 võib töölepingu üles öelda eelkõige tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu või juhul, kui töötajal takistab töö jätkamist tema isikust tulenev põhjus.

<sup>248</sup> N. Siitam. (Viide 153). Lk 146.

<sup>249</sup> M. Weiss, M. Schmidt. (Viide 86). P 102.

<sup>250</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 169.

<sup>251</sup> N. Siitam. (Viide 153). Lk 164.

Tööandja saab töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel või majanduslikel põhjustel. Saksa õiguse kohaselt võib tööandja samuti töölepingu üles öelda vaid töökorraldusest, töötaja käitumisest või isikust tulenevatel põhjustel.<sup>252</sup> Kusjuures põhjus peab olema mõjuv. TLS §-st 88 tulenevalt on mõjuvaks töötajast tulenevaks põhjuseks eelkõige töötaja süüline käitumine, tööle mittevastav tervis või töövõime vähenemine. Majanduslikud põhjused, mille tõttu on lubatud töötajaga tööleping erakorraliselt üles öelda on toodud TLS §-s 89 ning selliseks põhjuseks on koondamine, töömahu vähenemine või töö ümberkorraldamine.

Katseajal on võimalik tööleping üles öelda TLS §-st 96 tulenevalt 15 päevase etteteatamisega. Töötaja võib lepingu üles öelda ilma seda põhjendamata, kuid tööandjal on kohustus ülesütlemist põhjendada. Eelkõige tuleb selgitada miks töötaja ei sobi oma teadmiste, oskuste, isikuomaduste või tervise tõttu antud töökohale.<sup>253</sup> Riigikohtu seisukoht on, et katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu töölepingu ülesütlemist saab põhjendada vaid selliste asjaoludega, millest nähtub toimetulek töö tegemisega ning töölepingut ei saa üles öelda katseaja tulemuste saavutamata jätmise tõttu, kui tegelik ülesütlemise põhjus on töö vähesus või lepingu rikkumine.<sup>254</sup> Läti õiguse kohaselt saavad pooled katseajal töölepingu üles öelda vaid kolmepäevase etteteatamisega kirjaliku avaldusega. Ülesütlemist katseajal põhjendama ei pea ning töötajal ei ole kaitset ebaõiglase ülesütlemise vastu katseaja jooksul.<sup>255</sup>

Kui tööleping ei ole lõppenud ülesütlemisega, vaid on lõppenud poolte kokkuleppel või tähtaja möödumise tõttu, ei ole töölepingu tühisus reguleeritud TLS-iga.<sup>256</sup> Sellisel juhul saavad pooled pöörduda töölepingu lõppemise vaidlustamiseks töövaidlusorgani poole TsÜS-i alusel ning pooltel on võimalik nõuda nii töölepingu lõppemise tühisuse tuvastamist, töölepingu täitmist kui ka kahju hüvitamist töötaja töölt eemal viibitud aja eest.<sup>257</sup> Töölepingu lõppemisel muutuvad kõik töösuhetest tulenevad nõuded sissenõutavaks ning tööandja maksab töötajale lõpparve, mis sisaldab kõiki summasid, mida töötajal on õigus tööandjalt saada. Kui tööandja eirab sissenõutavaks muutumise ajahetke, on tagajärjeks viivise kulgema hakkamine.<sup>258</sup>

---

<sup>252</sup> J. Kirchner, P. R. Kremp, M. Magotsch. (Viide 101). P 7.

<sup>253</sup> N. Siitam. (Viide 153). Lk 151.

<sup>254</sup> RKTko 3-2-1-52-14.

<sup>255</sup> I. Tare. (Viide 24). P 57.

<sup>256</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 170.

<sup>257</sup> Ibid. Lk 170.

<sup>258</sup> Ibid. Lk 141.

Seadusliku aluseta ülesöeldud tööleping ei ole automaatselt tühine, vaid selle tühisuse tuvastamiseks ning sellega seoses tekkinud kahju hüvitamiseks tuleb pöörduda töövaidlusorgani poole. Seega kui töösuhtepool arvab, et tööleping on tühiselt üles öeldud tuleb tal pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole tulenevalt ITVS (individuaalse töövaidluse lahendamise seadus) §-st 6 30 kalendripäeva jooksul alates ülesütlemisavalduse saamisest. Töölepingu ülesütlemise vaidlustamisele on õigusrahu huvides kehtestatud lühem aegumistähtaeg ka teiste riikide õiguskordades. Lätis aegub nõue sarnaselt Eesti õiguselegi ühe kuu möödudes ning mõjuval põhjusel on võimalik tähtaega ennistada kahe nädala jooksul.<sup>259</sup> Saksa õiguse kohaselt tuleb ülesütlemine vaidlustada enne kolme nädala möödumist.<sup>260</sup>

Töölepingu ülesütlemine võib töösuhte pooltele kaasa tuua kahju tekkimise või täiendavate kulude kandmise. Eelkõige tekib kahju siis, kui töösuhte ülesütlemine tuleb töösuhte poolele üllatusena. Näiteks juhul, kus töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt ette teatamata üles, tuleb tööandjale töötaja viivitamatult lahkumine ootamatult ning tööandjal ei ole võimalik ära hoida töötaja lahkumisega tekkivat negatiivset mõju tööprotsessile.<sup>261</sup> Tööandja peab hakkama uut töötajat otsima, ostma ajutiselt tööjõuteenust sisse või korraldama oma tööd ümber.

Töölepingu ülesütlemisel, järgimata ülesütlemise nõudeid, võib teisel töösuhte poolel tekkida õigus hüvitisele. Kohus peab üldjuhul oma lahendis mõistma hüvitise välja ühtse rahasummana, põhjendades summa kujunemist lahendi resolutsioonis.<sup>262</sup> Hüvitis hõlmab erinevaid kahju liike – varaline kahju, seal hulgas saamata jäänud tulu js tulevikus tekkiv varaline kahju.<sup>263</sup>

## 2.2.2 Kahju hüvitamine ülesütlemisest vähem ette teatatud aja eest

Töötaja võib mõjuva põhjuseta töölepingu üles öelda järgides 30-päevast etteteatamistähtaega, andes sellega tööandjale minimaalselt vajaliku aja, et muuta töökorraldust või leida uus töötaja. TLS § 100 lg-st 5 tulenevalt on tööandjal õigus saada töötajalt hüvitist, kui töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem kui seaduses sätestatud. Kui töötajal on mõjuv põhjus ning töölepingu jätkamist ei saa mõistlikult nõuda võib töötaja öelda

---

<sup>259</sup> Labour Law. (Viide 156). Sec 122, 123.

<sup>260</sup> G. Halbach jt. (Viide 82). P 172.

<sup>261</sup> M. Aavik, K. Krillo, K. Möller. Riigikohtu praktika tsiviilasjades jaanuar-aprill 2015. Aktuaalse praktika ülevaade. Tartu: Riigikohus, õigusteabe osakond 2015. Lk 4.

<sup>262</sup> RKTko 3-2-1-167-16.

<sup>263</sup> RKÜKO 3-2-1-79-13.

töölepingu üles erakorraliselt, ilma etteteatamistähtaega järgimata. Kui töötaja on töölepingu kehtivalt üles öelnud, ei ole tööandjal õigust nõuda töötajalt hüvitist.<sup>264</sup> Kui töövaidlusorgan tuvastab erakorralise ülesütlemise tühisuse, loetakse leping tulenevalt TLS § 85 lg-st 4 korraliselt lõppenuks pärast 30-päevast etteteatamistähtaja möödumist.<sup>265</sup>

Riigikohtu seisukoht on, et kui töötaja peaks maksma tööandjale enne etteteatamistähtaja möödumist töölt lahkumise korral töötasu suurust hüvitist, kaasneks sellega töötaja karistamine, et ta ei järginud etteteatamistähtaega, mis on aga vastuolus kohustuse rikkumise üldpõhimõtete ning töötaja vastutuse piirangutega.<sup>266</sup> Sellest tulenevalt ei ole tööandjal töötaja poolt korralise ülesütlemistähtaja järgimata jätmise korral õigust saada hüvitist TLS § 100 lg 5 alusel.<sup>267</sup> Tööandjal võib sellisel juhul olla õigus nõuda kahju hüvitamist TLS § 74 lg-te 1 ja 2 järgi.<sup>268</sup>

Kui töötaja erakorraline ülesütlemine on tühine ning töölepingu lõppemine loetakse korraliseks, võib tööandjal olla õigus nõuda kahju hüvitamist, kui talle tekkis töötaja töölt lahkumisest enne etteteatamistähtaja lõppu kahju. Kahju võib seisneda näiteks kulutustes, mis tuli teha töökorralduse muutmisele või ajutisele tööjõu sisseostmisele. Tööandja peab tõendama, et talle tekkis kahju töötaja süülisest enne etteteatamistähtaja möödumist töölt lahkumisest.<sup>269</sup> Hüvitatava kahju kindlaksmääramiseks peab kohus arvestama lisaks töötaja vastutuse piirangutele ka VÕS §-st 127 tulenevat rikutud kohustuse eesmärki ning kahju ettenähtavuse reeglit ja arvestama ka tööandja osaga kahju tekkimisel.<sup>270</sup>

Autori hinnangul oleks tööandjal lihtsam ning kiirem viis nõuda töötajalt ülesütlemistähtaja järgimata jätmise korral töötaja keskmise töötasu ulatuses hüvitist kui hakata tõendama, et talle on tekkinud kahju, mis on põhjuslikus seoses töötaja varem töölt lahkumisega ning teha kindlaks töötaja vastutuse ulatus. Samas ei ole TLS § 74 lg- te 1 ja 2 järgi kahjuhüvitise suurus piiratud ning tööandjal on võimalik nõuda kahju vastavalt reaalse olukorraga. Samuti on kaitstud töötaja, kellelt ei ole võimalik nõuda kahjuhüvitist suuremas ulatuses kui realselt tekkinud kahju ning juhul, kui töötaja varem töölt lahkumine tööandjale tegelikkuses kahju ei põhjustanud, ei pea töötaja tööandjale üldse hüvitist maksma.

---

<sup>264</sup> RKTko 3-2-1-196-13.

<sup>265</sup> RKTko 3-2-1-126-14.

<sup>266</sup> RKTko 3-2-1-126-14.

<sup>267</sup> RKTko 3-2-1-126-14, RKTko 3-2-1-111-14.

<sup>268</sup> RKTko 3-2-1-126-14, RKTko 3-2-1-111-14.

<sup>269</sup> RKTko 3-2-1-111-14.

<sup>270</sup> RKTko 3-2-1-126-14, RKTko 3-2-1-111-14.

### 2.2.3 Kahju hüvitamine töösuhte lõpetamisel töövaidlusorganis

Kui töövaidlusorganis tuvastatakse töölepingu ülesütlemise tühisus kas seadusest tuleneva aluse puudumise, seaduse nõuetele mittevastavuse või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega, siis tulenevalt TLS § 107 lg-st 1 loetakse, et tööleping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Sellisel juhul lõpetab töövaidlusorgan töölepingu töötaja või tööandja taotlusel alates ajast, kui see oleks lõppenud kehtiva ülesütlemise korral. TLS § 109 lg-st 4 tulenevalt on tööandjal töötajapoolse töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral õigus nõuda hüvitist. Igal konkreetsel juhul tuleb analüüsida kas hüvitise maksmine on põhjendatud ning millises ulatuses.<sup>271</sup>

Kui aga tööandja vaidlustab töötaja töölepingu erakorralise ülesütlemise ning töövaidlusorgan tuvastab töölepingu ülesütlemise tühisuse, siis loetakse ülesütlemine korraliseks ning leping lõpeb ülesütlemisest 30 päeva möödumisel. Riigikohus on seisukohal, et juhul kui tööleping loetakse lõppenuks korraliselt, ei kohaldu TLS § 107 lg-d 1 ja 2, mille kohaselt tööleping ei ole lõppenud ning selle lõpetab töövaidlusorgan.<sup>272</sup> Kuna töösuhet sellisel juhul ei lõpetata töövaidlusorgani poolt, siis ei saa kohaldada ka TLS § 109 lg-t 4, mis annaks tööandjale õiguse hüvitisele töösuhte lõpetamise korral töövaidlusorgani poolt. TLS § 109 lg-t 4 ei saa kohaldada ka töölepingu korralise ülesütlemistähtaja järgimata jätmise korral.<sup>273</sup>

### 2.2.4 Kahju hüvitamine töösuhte jätkumise korral

Kui töövaidlusorgan tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine, siis tulenevalt TLS § 107 lg-st 1 loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Kui kumbki töösuhte pool ei ole töövaidlusorganilt taotlenud töölepingu lõpetamist, siis töösuhe jätkub.

Töösuhe jätkub töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel ka juhul, kui töövaidlusorgan on küll tuvastanud töölepingu ülesütlemise tühisuse ning tööandja on taotlenud lepingu lõpetamist, kuid töötaja on rase või on tal õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele või töötaja on valitud töötajate esindajaks. Tulenevalt TLS § 107 lg-st 3 ei rahulda töövaidlusorgan tööandja töölepingu lõpetamise taotlust nimetatud isikutega, kuna neil on oma seisundi või staatuse tõttu vaja täiendavat kaitset ning ebaseadusliku ülesütlemise korral on neil õigus jääda tööle

<sup>271</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 174.

<sup>272</sup> RKTko 3-2-1-126-14.

<sup>273</sup> RKTko 3-2-1-111-14.

olenemata tööandja soovist.<sup>274</sup> Ka siin kehtib erand, mille kohaselt töösuhe siiski lõpetatakse, kui selle jätkamine ei ole mõeldav, näiteks kui tööandja on oma tegevuse lõpetanud ning alles ei ole jäänud ühtegi töökohta.<sup>275</sup>

Töösuhe jätkub õigusvastase ülesütlemise korral enamasti vaid siis, kui sellega on nõus mõlemad töösuhte pooled. Praktikas ei ole töösuhte jätkamine pärast ennistamist enamikel juhtudel pooltevaheliste lahkarvamuste tõttu võimalik ning seetõttu lõpetab töövaidlusorgan töölepingu üldjuhul juba siis, kui ühel töösuhte poolel puudub huvi lepingu jätkamiseks. Ka Ungari õiguses on töölepingu jätkamine pärast ebaõiglast ülesütlemist väga harv.<sup>276</sup> Autori arvates on selline regulatsioon mõistlik, kuna vastasel juhul leiaksid töösuhte pooled muu viisi töölepingu lõpetamiseks. Saksa õiguses on aga kujunenud vastupidine olukord – üldjuhul töötaja, kellega tööleping ebaõiglaselt lõpetati, ennistatakse tööle.<sup>277</sup> Sarnane on olukord ka Läti õiguse kohaselt – kui tööandja ei suuda tõestada, et temapoolne töölepingu ülesütlemine oli õiguspärane ja kehtiv, siis tuleb töötaja tööle ennistada.<sup>278</sup>

Töösuhte jätkumisel mõistab töövaidlusorgan tööandjalt välja kahjuhüvitise, mis seisneb eelkõige saamata jäänud töötasu hüvitamises. Ka Läti õiguse kohaselt makstakse töötajale puudunud aja eest keskmist töötasu.<sup>279</sup> TLS §-st 108 tulenevalt võib hüvitisest maha arvestada tulu, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamiseга omandanud. Riigikohtu seisukoha järgi tuleb hüvitise suuruse määramisel arvestada ka VÕS § 127 lg-t 5, § 139 ja § 140.<sup>280</sup> Seega tuleb kahjuhüvitisest maha arvata lisaks mujal teenitud tulule ka säästetud kulud, näiteks töölesõidu kulud, ning arvestada töötaja osaga kahju tekkimisel. Kui töösuhe on üles öeldud tööandja poolt majanduslikel põhjustel ning tööandja on maksnud töötajale välja koondamishüvitise TLS § 100 lg 1 alusel, tekib tööandjal töösuhte jätkumisel õigus nõuda töötajalt tagasi talle makstud hüvitis, kuna töösuhe jätkub ning koondamishüvitise maksmise alus langeb ära. Kui töötajal on tööandja vastu sellest tulenevalt saamata jäänud töötasu hüvitamise nõue on võimalik töösuhtepoolte nõudeid tasaarvestada.

---

<sup>274</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 173.

<sup>275</sup> Ibid. Lk 173.

<sup>276</sup> T. Gyulavari, N. Hos. (Viide 41). P 262.

<sup>277</sup> M. Weiss, M. Schmidt. (Viide 86). P 110.

<sup>278</sup> I. Tare. (Viide 24). P 77.

<sup>279</sup> Ibid. P 77.

<sup>280</sup> RKTko 3-2-1-52-14.

## 2.2.5 Kahju hüvitamine töölepingu ülesütlemissel töötaja ette teatamata töölt lahkumise korral

Kui töötaja ei asu olulise põhjusega tööle või lahkub töölt ette teatamata ning tööandja ütleb sel põhjusel töötajaga lepingu üles, on tal õigus nõuda kahju hüvitamist vastavalt TLS § 74 lg-s 3 sätestatule.<sup>281</sup> TLS § 74 lg-st 3 tulenevalt eeldatakse, et kahju suurus vastab töötaja ühe kuu töötasule. Töölepingu seaduse väljatöötajate hinnangul on tegemist seadusliku leppetrahviga, kuna tööandja ei pea tõendama, et talle on sellises ulatuses kahju tekkinud ning tähtsust ei oma ka töötaja süü vorm.<sup>282</sup> TLS §-st 77 tuleneb võimalus leppida kokku ka suuremas leppetrahvis kui töötaja ei asu mõjuva põhjusega tööle või lahkub töölt töösuhte lõpetamise eesmärgil. Seaduse väljatöötamisel on eelkõige mõeldud olukordadele, kus töötaja lahkub töölt ülesütlemissavaldust esitamata.<sup>283</sup> Kui töötaja on aga töölepingu ülesütlemissavalduse esitanud, siis ei ole leppetrahvi nõue põhjendatud.<sup>284</sup>

Kui tööandjale on töötaja töölt lahkumisega tekkinud suurem kahju kui töötaja ühe kuu töötasu või kokkulepitud leppetrahv, on tööandjal võimalik nõuda kahju hüvitamist ka suuremas ulatuses, vastavalt tekkinud kahju suurusele. Suurem kahju võib tekkida eelkõige olukordades, kus tööandja on töötajat koolitanud või kannab tööandja töötaja lahkumisega suuri kulutusi.<sup>285</sup> Suurema kahju nõudmiseks peavad esinema kõik kahju hüvitamise eeldused ning tööandjal tuleb tõendada ka tekkinud kahju suurust. Kui aga töötaja tõendab, et tööandjale ei ole vastavas ulatuses kahju tekkinud, siis eeldusel põhinev regulatsioon annab ka töötajale võimaluse hüvitise suuruse vähendamiseks.<sup>286</sup>

---

<sup>281</sup> RKTko 3-2-1-116-12.

<sup>282</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 129.

<sup>283</sup> Ibid. Lk 133.

<sup>284</sup> TrtRnKo 2-11-43716.

<sup>285</sup> E. Käärats jt. (Viide 13). Lk 134.

<sup>286</sup> VMKo 2-12-51246.

## Kokkuvõte

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, kas töösuhte pooled on kahju tekkimise korral kaitstud – kas seadus arvestab mõlema töösuhte poole huve. Autori hinnangul on töötaja töölepingust tuleneva kohustuse rikkumise tõttu tekkinud kahju korral tööandja huviks eelkõige saada talle tekkinud kahju hüvitatud täies ulatuses. Töötaja huviks sellises olukorras on aga tema vastutust kergendavate asjaolude igakülgne arvestamine.

Töölepingu seaduse alusel kahju hüvitamine tööandjale eeldab töötaja süülist kohustuse rikkumist. Töötaja süü kindlakstegemiseks tuleb kaaluda igakülgset asjaolusid, mis on seotud nii töösuhte kui ka kahju tekkimise situatsiooniga. Kui tuvastatakse, et töötaja on kahju põhjustanud hooletusest kuulub hüvitamisele tööandjale tekkinud kahju osaliselt. Kahjuhüvitise ulatuse selgitamiseks tuleb taaskord arvestada nii töötajast kui tööandjast tulenevaid asjaolusid igakülgset, mille tulemusena selgub õiglane kahjuhüvitise määr.

Töölepingu seaduse alusel on aga veel teisigi võimalusi, mille abil on tööandjal võimalik saada töötajalt talle tekitatud kahju hüvitatud. Selleks on eelkõige erinevad leppetrahvid, nn hinna alandamise regulatsioon ning võimalus sõlmida töötajaga vara säilimise ehk nn süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkulepe.

Autor püstitas töö eesmärgini jõudmiseks hüpoteesi, mille kohaselt saab töötaja poolt tekitatud kahju hüvitamine toimuda üksnes seaduse alusel ning mille kohaselt ei taga varalise vastutuse kokkuleppe alusel kahju hüvitamine tööandjale võimalust kahju täies ulatuses hüvitamiseks ning ei taga töötajale kaitset. Magistritöös püstitatud hüpotees leidis osaliselt kinnitust. Seaduse alusel kahju hüvitamine arvestab mõlema töösuhte poole huve, kuna kahjuhüvitise määramisel võetakse igakülgset arvesse nii töötaja, tööandja kui kahju tekkimisega seotud asjaolusid, mis võimaldab määrata hüvitise, mis tagab üheaegselt mõlema töösuhte poole huvid.

Hüpoteesi teine pool ei leidnud kinnitust. Juhul, kui töösuhte poolte vahel on sõlmitud mõistlik varalise vastutuse kokkulepe, tagab see tööandja võimaluse saada kahjud täies ulatuses hüvitatud. Kui aga tööandjale on tekkinud kahju suuremas ulatuses, kui varalise vastutuse ülempiir, ei kaitse varalise vastutuse kokkulepe tööandja huve – kahju hüvitamiseks tuleb siiski pöörduda seadusest tuleneva nõude poole. Varalise vastutuse kokkuleppe kohaselt saab nõuda töötajalt hüvitist vaatamata töötaja seotusele varale kahju tekkimisega – selline

regulatsioon ei saa tagada töötaja huve, kuna isik vastutab millegi eest, mida ta teinud ei ole. Samas aga võib mõistlikult piiritletud varalise vastutuse kokkulepe olla töötajale kasulik eelkõige saadava lisatasu tõttu. Autori hinnangul peab sellisel juhul olema ligipääs varale vaid konkreetsel töötajal, kellega on kokkulepe sõlmitud.

Analüüsi tulemusel selgus, kuidas sisustada töötaja hoolsuse määra hindamisel arvesse võetavaid asjaolusid. Töötaja hoolsuse määra hindamisel lähtutakse TLS §-st 16. Teatud ametikohtadel töötavate isikute hoolsuse määra saab hinnata üldise kutseoskuse taseme või üldiselt sellisele ametikohale esitatavate nõuete täitmise järgi lähtudes sarnase ameti esindajale esitatavatest nõuetest. Eelkõige kehtib see ametite kohta, kus töötamiseks on vaja teatud kvalifikatsiooni või kus nõudmised töötaja tegevusele on reguleeritud seadusega. Töötaja hoolsuse määra saab sisustada ka lähtuvalt põhimõttest, mida teeks hoolas või mõistlik isik antud situatsioonis.

Töötaja süü astme määramisel võimaldab regulatsioon arvestada tööandja osaga kahju tekkimises. Kohtud olid sisustanud tööandja korralduse täitmise tagajärjel tekkinud kahju kui tööandja riski. Autori hinnangul on selline lähenemine õiglane, kuna töötaja kui töösuhte nõrgem pool täidab tööandja kohustusi üldjuhul isegi siis, kui sellega kaasneb oht kahju tekkimiseks. Autori hinnangul on töötaja hoolsuse määra hindamise aluseks olev regulatsioon põhjendatud ning arvestab mõlema töösuhte poole huve – töötaja süü astme kindlakstegemisel kaalutakse nii töötajast kui tööandjast tulenevaid asjaolusid igakülgselt.

Kohtulahendite analüüsist selgus, et piisavaks põhjuseks vähendada kahjuhüvitist, loeti situatsioone, kus töötajad olid jäetud tööle asumisel juhendamata või neile antud juhised olid ebaselged. Samuti loeti töötingimusi (sh töötajate pidevat tagantkiirustamist), mis soodustasid kahju tekkimist piisavaks põhjuseks, mille alusel vähendada kahjuhüvitist. Kuigi seadusest ei tulene otsesõnu tööandja osa süü tekkimisel kui kahjuhüvitise ulatuse kindlakstegemise asjaolu, kuid kuna tegemist on lahtise loeteluga, tuleb autori hinnangul seda kahjuhüvitise määramisel arvesse võtta. Nimelt saab kahju tekkimist ennetada või vähendada tööandja – tööandjalt eeldatakse, et ta võtab kasutusele meetmeid, mis aitavad kahju tekkimist vältida või vähendavad riske. Tööandja peaks koolitama oma töötajaid ning kindlustama oma vara. Kui töötaja on jätnud vara kindlustamata, on kogu tekkinud kahju väljanõudmine töötajalt ebaõiglane.

Üha suuremat rolli kahjuhüvitise ulatuse määramisel mängib töötaja töötasu suurus. Kuna seaduses puudub kahju ülempiir, on võimalik kahjuhüvitise nõudmine vastavalt tegelikule kahjule. Kohtupraktika liigub aga kahjuhüvitise piiramise suunas, arvestades töötaja töötasu. Hüvitise suuruse määramisel ei lähtuta niivõrd töötaja kuupalgast kui sellisest, vaid ebamõistliku hüvitisenõude ning töötasu vahekorra puhul kahju vähendatakse mingi osakaalu võrra. Sellest tulenevalt leiab autor, et erialakirjanduses välja pakutud täiendav hooletuse astmete diferentseerimine või kahjuhüvitisele vastutuse ülempiiri määramine ei ole mõistlik ega põhjendatud.

Vastus küsimusele, kas tööandjal on võimalik kogu talle tekitatud kahju hüvitatud saada, hõlmab käsitlust kahju hüvitamise nõude alternatiivide käsitlemisest. Võimalik on kasutada töötasu alandamist või pidada töötajalt tekkinud kahju kinni. Need meetmed tulevad kõne alla eelkõige juhul, kui tekkinud kahju ei ole suur. Tegemist on kiireima viisiga, kuidas on tööandjal võimalik saada talle tekitatud kahju hüvitatud, kuid meeles peab pidama, et töötajale tuleb säilitada vähemalt miinimumpalk. Tööandja huve tagab õigus nõuda lisaks otsele varalisele kahjule ka saamata jäänud tulu, kuna see see tagab tööandja kaitse töötaja süülise töökohustuste rikkumise korral ning mõjutab töötajat oma ülesannete täimises hoolsam olema. Samuti räägib tööandja kasuks see, et töötaja kerge hooletuse tagajärjel tekkinud kahju hüvitamise nõudmine, mis mitme riigi õiguskorras on välistatud, on Eesti õiguse kohaselt võimalik.

Töölepingu täitmisel tööandjale tekkinud kahju hüvitamiseks on mõistlik kasutada leppetrahve, kuna kohustuse rikkumise korral ei pea tööandja tõendama töötaja süüd ega tekkinud kahju suurust, vaid leppetrahvi on võimalik nõuda töötaja süüst ning tegelikust kahjust sõltumata. Kuna tegemist on siiski leppetrahvi maksmise kokkuleppega, peab kokkuleppe saavutamiseks olema täidetud ka töötaja huvi sellise kokkuleppe vastu. Leppetrahvi sõlmimine on töötaja huvidega kooskõlas saladuse hoidmise kohustuse rikkumise juhul siis, kui töötajale maksakse mõistlikku hüvitist saladuse hoidmise kohustuse eest. Vastasel juhul ei ole töötaja ootamatute kahjuhüvitiste vastu kaitstud. Kuna konkurentsipiirang erinevalt saladuse hoidmise kohustusest on töösuhte poolte vahel sõlmitav kokkulepe, on töösuhte pooltel võimalus jõuda mõistlikule kokkuleppele, mille kohaselt ei kahjusta leppetrahvi kokkulepe kummagi poole huve.

Töösuhte raames on pooltel võimalik kokku leppida ka varalise vastutuse kokkuleppes, millega töötaja võtab kohustuse tagada tööandja vara säilimine ning hüvitada mistahes kahju,

mis tööandja varale on tekkinud. Erinevalt leppetrahvi olukordadest, mis eeldavad kohustuse rikkumist, ei ole varalise vastutuse kokkuleppe korral hüvitisenõude tekkimiseks kohustuse rikkumist eeldusena vaja. Praktikas on varalise vastutuse kokkulepped tihti kehtetud, kuna töötajale ei maksta hüvitist või ei ole hüvitise suurus kehtestatud vastutuse ülempiiri arvestades mõistlik. Probleemne on süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppe juures asjaolu, et töötaja justkui vastutab millegi eest, mida ta teinud ei ole. Samuti asjaolu, kui varale on ligipääs lisaks konkreetsele töötajale ka teistel isikutel – töötajal tegelikult puudub kontroll vara säilimise üle. Varalise vastutuse kokkulepe sellisel kujul ei taga töösuhte poolte huve. Autori hinnangul võib siiski teatud juhtudel sõlmitud varalise vastutuse kokkuleppe olla poolte huvides, kuid sellisel juhul peaks varale juurdepääs olema piiratud vaid konkreetse töötajaga.

Kui töötaja ütleb töölepingu üles, jättes seadusest tulenevad nõuded ülesütlemisele täitmata, ei ole tööandjal praktiliselt võimalik nõuda töötajalt vähem ette teatatud aja eest ega õigusvastase ütlesütlemise eest hüvitist, mis tuleneb TLS §-st 109 lg-st 4 ja § 100 lg-st 5. Sellest tulenevalt ei ole regulatsioon ka otstarbekas. Küll aga on tööandjal õigus nõuda kahju hüvitamist TLS § 74 lg 1 ja 2 alusel, kui talle tekkis töötaja süülise varem töölt lahkumise tõttu kahju. Tööandja peab sel juhul tõendama kahju tekkimist ning töötaja süüd. Seaduse alusel (TLS § 74) kahjuhüvitise nõudmisel on tööandjal võimalik nõuda tegelikule kahjule vastavat hüvitist ning töötaja vastutuse määramisel arvestatakse igakülgsest kahju tekkimise asjaoludega.

Analüüsist selgus, et regulatsioonis esineb kitsaskohti, mis ei taga poolte huve parimal viisil. Sellest tulenevalt teeb autor ettepaneku muuta teatud sätete tõlgendust või seaduse regulatsiooni.

Töösuhtes võib tööandjale tekkida kahju seoses töötaja tehtud kulutustega, mille hüvitamist ta tööandjalt nõuab või mis on tehtud tööandja vahenditest. Tehtud kulutused peab kandma tööandja, kui need olid mõistlikud. Mõistlikud on sellised kulutused, ilma mille tegemiseta kannatab töö kvaliteet või ei saa tööülesannet täita. Kuna poolte vahel võivad kergesti tekkida eriarvamused seoses sellega, kas tehtud kulu oli mõistlik, teeb autor ettepaneku muuta sätte tõlgendust järgmiselt: tööandja peab kandma kulutused, mille töötaja on teinud tööülesannete täitmiseks kui kulutused olid mõistlikud ning töötaja pidas neid vajalikuks.

Kuna töösuhtes on töötaja nõrgem pool ning sellest tuleb oht, et tööandja võib töötajale leppetrahvi kokkulepet nõ peale suruda, teeb autor ettepaneku täiendada leppetrahvi kohta käivat seadusesätet TLS § 22 lg-t 2 järgnevalt: Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida saladuse hoidmise kohustuse rikkumise leppetrahvi võlaõigusseaduses sätestatud tingimustel ja korras. Tööandja maksab leppetrahvi kokkuleppe kehtimiseks töötajale igakuist mõistlikku hüvitist.

Analüüsist selgus, et praegusel kujul kehtiva varalise vastutuse kokkuleppe kohaselt töötaja justkui vastutab millegi eest, millega tal ei ole seost ega mille üle puudub töötaja kontroll. Autor teeb ettepaneku muuta seadusesätet ning sõnastada TLS § 75 lg 2 p 3 järgmiselt: töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal.

Autor teeb ettepaneku tõlgendada TLS § 74 lg 2 ning TLS § 16 lg 2 asjaolude loetelu laiendavalt. Kuigi seadusest ei tulene otseselt tööandja osa süü tekkimisel kui hüvitise ulatuse määramise asjaolu, kuid kuna tegemist on lahtise loeteluga, teeb autor ettepaneku seda kahjuhüvitise määramisel arvesse võtta. Samuti tuleks tööandjalt töötajale antud juhiseid ja tema poolt kehtestatud töökorralduse reegleid arvestada kui töötaja riski, juhul kui need asjaolud on kahju tekkimisega seotud.

Eelõige leiab autor, et töö tulemusena on selgunud kuidas teha kindlaks töötaja hoolsuse määr. Arvestama ei pea mitte TLS § 16 lg 2 toodud asjaolusid kogumis, vaid tuleb hinnata kas töötaja hoolsuse määra kindlakstegemisel tuleb lähtuda kutseoskuse tasemest või mõistliku isiku käitumise põhimõttest. Teatud ametikohtadel töötavate isikute hoolsuse määra saab hinnata üldise kutseoskuse taseme või üldiselt sellisele ametikohale esitatavate nõuete täitmise järgi lähtudes sarnase ameti esindajale esitatavatest nõuetest. Eelkõige kehtib see ametite kohta, kus töötamiseks on vaja teatud kvalifikatsiooni või kus nõudmised töötaja tegevusele on reguleeritud seadusega. Töötaja hoolsuse määra saab sisustada ka lähtuvalt põhimõttest, mida teeks hoolas või mõistlik isik antud situatsioonis. Töötaja hoolsuse määra kindlakstegemine on aluseks töötajalt kahjuhüvitise nõudmiseks ning samuti teatud olukordades ka hindamiseks, kas töölepingu erakorraline ülesütlemine on olnud õiguspärane. Töötaja hoolsuse määra õigesti kindlakstegemine tagab nii tööandja kui töötaja huvid töösuhtes kahju hüvitamise nõudmisel. Töötaja hoolsuse määra kindlakstegemine on eelduseks ka kahjuhüvitise ulatuse määramisele. Kui töösuhetes suudetakse hoolsuse määra ning vastutuse ulatust määrata arvestades kõiki asjaolusid, võib öelda, et töösuhtes on kahju hüvitamise olukorras poolte huvid tagatud.

## Employee's Compensation for Damage in Employment Relationship and in Cancellation of Employment Contract. Summary.

This thesis deals with employee's compensation of damage in accordance with employment relationship. The aim of the thesis is to find out whether parties of the employment relationship are protected in the situation of damage and if the regulation of Employment Contracts Act is taking into account the interest of both parties. Employer's interest is to get full compensation of damages occurred to him and employee's interest is considering all circumstances which could mitigate his liability.

The Estonian Employment Contracts Act entry into force 01.07.2009 and it is guided from the idea of flexicurity, which enables flexibility in employment relationship, and ensures security at the same time. The aim was to establish regulation which considers the needs and the interests of both parties of the employment relationship in the best possible way. With the Employment Contracts Act the bases of the liability of employee and the extent of the compensation of damage was reformed, which brought discussions whether the interest and the security of employee is guaranteed.

To find out if the interests of the parties of employment relationship are ensured in the event of damage and if the regulation of compensation for damage is considering the interests of both parties of employment relationship the thesis is divided into two chapters. In the first chapter it is analyzed when employee is liable, how to determine the type of culpability and how to identify the extent of the compensation of damage in the case of negligence. It is also considered which type of damage the employer can demand and when employer may set off its claims against employee's wage or when it is possible to reduct of wage. It is also dealt with question when the employer is liable of employee for damage caused to third parties.

If the employer suffered a damage, he has a right to claim both types of damage - direct patrimonial damage and loss of profit. Author finds that possibility to claim loss of profit is reasonable, because it protects employer when employee has acted with culpability when performing work. It also influences employee to be more careful in his tasks. Employee is liable for damage caused only if he acted with culpability. An employee shall perform duties loyally and in accordance with his or her knowledge and skills, bearing in mind the benefit to the employer and with the necessary diligence arising from the characteristics of the work. The level of diligence shall be determined on the basis of the employee's employment

relationship, considering the ordinary risks related to the employer's activities and the employee's work, the employee's training, professional knowledge required for performance of the work, as well as the employee's abilities and characteristics which the employer knew or should have known. Author analyzed court decisions to find how the points mentioned before are interpreted.

It turned out that the level on diligence of employees can be determined by the overall level of professional skill or by requirements for appointment. In particular it applies to occupations where it is necessary to have special qualification or occupations in which the requirements are fixed by law. The diligence of employee can be assessed from the principle what would the reasonable and diligent person would do in the given situation. Regulation takes into account the part of the damage which occurred due to employer. If damage occurs when employee complies the instructions of employer it is the risk of the employer and employee shall not be responsible to full extent. Author finds that regulation is reasonable and takes into account the interests of both parties of employment relationship.

The purpose of compensation for damage is to place the aggrieved person in a situation as near as possible to that in which the person would have been if the circumstances which are the basis for the compensation obligation had not occurred. If an employee has intentionally breached the employment contract, he or she shall be liable for all damage caused to the employer as a result of the breach. If an employee has breached the employment contract due to carelessness or gross negligence, he or she shall be liable for the damage caused to the employer to the extent which is determined taking into account the employee's duties, level of guilt, instructions given to the employee, working conditions, risk arising from the nature of the work, the length of employment with the employer, behaviour so far, the employee's wages, and also reasonably expected possibilities of the employer for reduction or insurance of damage.

From the case analysis appeared that if employees were not instructed, or the instructions given to them were unclear or when the working conditions contributed the occurrence of damage, such are the reasons to reduce the compensation for damages. Extent of compensation for damage shall be reduced when damage occurred due to risk that comes from the risk of damage relating to the activities of the employer. Employer has measures to prevent or avoid occurrence of damage – he shall train employees and to insure the property. When employer has not insured his property, then claiming compensation for damage in full

extent from the employee is unfair. Salary of the employee plays an increasingly important role in the determination of extent of liability. Taking proportion of salary and claim into consideration, courts more and more have begun to restrain the claims of damage for compensation. Therefrom author finds that differentiate additionally the types of negligence and to bind them with maximum amount of compensation, is not necessary.

If an employee is liable for damage caused to a third party in the course of performance of duties, the employer shall release the employee from the obligation to compensate for damage and to bear the necessary legal expenses, and shall perform these obligations itself. Employer has right of recourse against employee. When demanding compensation for damage from employee, the limitations of liability of employee apply.

In the second chapter it is dealt with claim for damages in work relationship and also in cancellation of employment contract. The claims of compensation for damage which may arise from the work relationship to employer against employee are analyzed from the viewpoint if it is possible to get damages compensated in full extent. In the context of cancellation of employment contract it is considered if claim for damages can be foreseen to the parties. Also it is analyzed if the regulation is justified and if it ensures the interests on parties.

An employer can arise damage in connection of expences employee have made, which compensation he requires or if the expences have made from the funds of the employer. If the expences are reasonable then employer has to bear the costs. Expences are reasonable if the quality of work would have suffered, without that expence to be made, or when it would have been impossible to perform the task. Disagreements between the parties can easily occur. Author proposes to change the interpretation as following: the employer has to bear the expenses, which the employee has made, if the expences were reasonable and employee considered them necessary.

Employee has to maintain in secret information gained from employment relationship, if the employer has interest to hold that information in secret. Especially employee has to keep trade or business secrets. The employer has the right to determine which information applies to an duty to maintain confidentiality. If employee violates the duty to maintain confidentiality, employer has a right to demand comensation for damages occured to him from that violation. The limitations of liability of employee has to take into account, detect whether employee was

liable and to determine the extent of the compensation considering the circumstances. If employer and employee have agreed on a contractual penalty for a breach of the obligation to maintain confidentiality, the injured party may claim payment of a contractual penalty regardless of the actual damage. If parties have agreed on restraint of trade clause, the consequences of the breach of duty are similar.

Parties of the employment relationship may agree on proprietary liability. By an agreement on proprietary liability an employee assumes, regardless of guilt, liability for preservation of the property given to him or her for performance of duties. Employee has to reimburse the employer any damage occurred to property regardless of the employee's liability.

The author considers that the agreement of proprietary liability does not guarantee the protection of the employee, because the employee is responsible, regardless if he has a connection of damage occurred or not. In some cases, however, reasonably concluded agreement on proprietary liability agreement is beneficial to both parties of the employment relationship.

Cancellation of employment contract may cause damage or additional costs. Above all the damage occurs when cancellation of employment contract comes unexpected. If the employee's extraordinary cancellation of employment contract is void and the expiry of employment contract shall be deemed ordinary, the employer may have a right to claim compensation for damage if he emerged damage since employee left employment without advance notice. Limitations of liability of employee apply.

## Kasutatud kirjandus

1. M. Aavik, K. Krillo, K. Möller. Riigikohtu praktika tsiviilasjades jaanuar – aprill 2015. Aktuaalse praktika ülevaade. Tartu: Riigikohus, õigusteabe osakond 2015.
2. U. Arumäe. Äritehingute ja -ressursside õiguslik korraldus. Tallinn: Juura 2013.
3. W. Däubler. Töötaja vastutus Saksa tööõiguse järgi. – *Juridica* 1998/III.
4. Eesti Vabariigi põhiseadus. Komm vlj. 3. vlj. Tallinn: Juura 2012.
5. T. Gyulavari, N. Hos. The Road to Flexibility? Lessons From the New Hungarian Labour Code. – *European Labour Law Journal*. 2012/IV.
6. J. Hajdú. Labour Law in Hungary. The Netherlands: Kluwer Law International 2011.
7. G. Halbach jt. Labour Law: an Overview. Bonn: CompLET 1992.
8. R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs. Uuringuaruanne. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus (RAKE). Tartu 2013.
9. V. Henberg. Tööõigus ja põhiseadus. – *Juridica* 2004/V.
10. J. Kirchner, P. R. Kremp, M. Magotsch. Key Aspects of German Employment and Labour Law. Heidelberg: Springer 2010.
11. E. Käärats jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013.
12. M. Masso jt. Töölepingu seaduse uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis 2013.
13. M. Muda. Töötaja varaline vastutus. – *Juridica* 2009/V.
14. E. Ojamäe. Töötaja vastutus konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest. – *Juridica* 2006/III.
15. I-M. Orgo jt. Tööõigus. Loengud. 4. täiendatud ja muudetud trükk. Tallinn: Juura 2009.
16. E. Orumaa. Tööõigus. Tallinn: Sisekaitseakadeemia 2010.
17. K. Sein. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. *Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis*. Tartu 2007.
18. Seletuskiri Töölepingu seaduse eelnõu juurde. 299 SE. Kättesaadav veebis: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/T%C3%B6%C3%B6lepingu%20seadus> (kasutatud 07.03.2017)
19. N. Siitam. Tööleping ja töölepingu seadus. Tallinn: Kinnisvarakool OÜ 2016.
20. M. L. Zaccaria. The Changing Concept of Employment, the Special Connection Between Labour Law and Civil Law in Hungary. - *Warsaw Forum of Economic Sociology* 6.1 (11). Spring 2015

21. I. Tare. Labour Law in Latvia. The Netherlands: Kluwer Law International 2010
22. G. Tavits. Individuaalse tööõiguse põhimõisted. – Juridica2003/IX.
23. G. Tavits. Töötaja kohustused tööõigussuhtes. – Juridica 1997/IV.
24. G. Tavits. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis. Tartu 2001.
25. H. Valge. Turvaline paindlikkus töötaja poolt hooletusest tekitatud kahju hüvitamise korral. Magistritöö. Tartu 2011.
26. P. Varul jt (koost). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura 2016.
27. P. Varul jt (koost). Võlaõigusseadus III. 8. Ja 10. osa (§-d 619-916 ja 1005-1067). Komm vlj. Tallinn: Juura 2009.
28. M. Weiss, M. Schmidt. Labour Law and Industrial Relations in Germany. The Hague: Kluwer Law International 2000.
29. M. Weiss. The German Law Association as Promoter of Labour Law. R. Blanpain, F. Hendrickx (eds). Labour Law between Change and Tradition. The Netherlands: Kluwer Law International BV 2011.

## Kasutatud õigusaktid

30. Act I of 2012 on the Labour Code. Ungari töökoodeksi inglisekeelne tõlge. Kättesaadav veebis:  
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf> (10.03.2017)
31. Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT I, 15.05.2015, 2.
32. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. – RT I, 04.06.2014, 5.
33. Labour Law. Läti tööseaduse inglisekeelne tõlge. Kättesaadav veebis:  
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/60599/101297/F1311049705/LVA88252%20ENG%202011.pdf> (26.03.2017)
34. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 12.03.2015, 106.
35. Töölepingu seadus. – RT I, 07.12.2016, 12.
36. Võlaõigusseadus. – RT I, 31.12.2016, 7.

## Kasutatud kohtulahendid

37. HMKo 2-10-64242.
38. HMKo 2-13-49804.
39. HMKo 2-14-248.
40. HMKo 2-14-61709.
41. PMKo 2-09-61642.
42. PMKo 2-12-17184.
43. RKKKo 3-1-1-41-16
44. RKÜKo 3-2-1-79-13.
45. RKTko 2-08-90028.
46. RKTko 3-2-1-6-13.
47. RKTko 3-2-1-11-17.
48. RKTko 3-2-1-14-05.
49. RKTko 3-2-1-39-11.
50. RKTko 3-2-1-52-14.
51. RKTko 3-2-1-60-09.
52. RKTko 3-2-1-98-03.
53. RKTko 3-2-1-103-08.
54. RKTko 3-2-1-111-14.
55. RKTko 3-2-1-115-05.
56. RKTko 3-2-1-116-12.
57. RKTko 3-2-1-126-14.
58. RKTko 3-2-1-131-05.
59. RKTko 3-2-1-137-05.
60. RKTko 3-2-1-151-15.
61. RKTko 3-2-1-167-16.
62. RKTko 3-2-1-175-11.
63. RKTko 3-2-1-187-15.
64. RKTko 3-2-1-196-13.
65. TlnRnKo 2-10-50197.
66. TlnRnKo 2-10-64242.
67. TlnRnKo 2-11-4733.
68. TlnRnKo 2-13-32019.
69. TlnRnKo 2-13-49325.

70. TlnRnKo 2-13-49804.
71. TlnRnKo 2-14-248.
72. TlnRnKo 2-14-21424.
73. TlnRnKo 2-14-51259.
74. TlnRnKo 2-14-59611.
75. TlnRnKo 2-14-61709.
76. TlnRnKo 2-14-9646.
77. TlnRnKo 2-15-605.
78. TrtRnKo 2-09-31997.
79. TrtRnKo 2-10-36278.
80. TrtRnKo 2-11-43315.
81. TrtRnKo 2-11-43716.
82. TrtRnKo 2-12-27439.
83. TrtRnKo 2-13-23837.
84. TrtRnKo 2-13-24026.
85. TrtRnKo 2-13-29515.
86. TrtRnKo 2-13-35696.
87. TrtRnKo 2-13-42519.
88. TrtRnKo 2-14-8631.
89. TMKo 2-13-54900.
90. TMKo 2-14-52542.
91. VMKo 2-11-21115.
92. VMKo 2-11-43716.
93. VMKo 2-12-51246.
94. VMKo 2-13-21917.
95. VMKo 2-14-53807.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Birje Kalmus,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Töötajapoolne kahju hüvitamine töösuhtes ja töölepingu ülesütlemisel“,

mille juhendaja on Gaabriel Tavits,

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
  - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, **02.05.2017**