

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Jane Sabal

TÖÖTAJA TEKITATUD KAHJU HÜVITAMINE PRAKTIKAS

Magistritöö

Juhendaja
Prof. Merle Erikson

Tartu
2024

SISUKORD

Sissejuhatus	3
1. Kahju hüvitamise eelduste sisustamine	7
1.1. Töötaja süü	7
1.2. Kahju tekkimise ettenähtavus	11
1.3. Kohustuse kaitse-eesmärk	16
1.4. Põhjuslik seos rikkumise ja kahju vahel.....	22
2. Kahjuhüvitise ulatuse kindlaksmääramise alused	26
2.1. Üldpõhimõtted	26
2.2. Töötaja süü aste	27
2.2.1. Üldist	27
2.2.2. Autojuhtide kõrgendatud hoolsuse määr	30
2.3. Töö iseloomust tulenev risk.....	31
2.4. Tööandja juures töötamise kestus ja senine käitumine.....	34
2.5. Töötaja töötasu	36
2.6. Tööandja võimalused kahjude kindlustamiseks	38
3. Varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eeldused	43
3.1. Üldpõhimõtted	43
3.2. Kirjalik vorm	45
3.3. Kokkuleppe ruumiline, ajaline ja esemeline piiritlemine	46
3.4. Varale ligipääsu piiramine.....	49
3.5. Varalise vastutuse ülempiiri määramine.....	50
3.5. Mõistliku hüvitise maksmine.....	52
Kokkuvõte	57
Resüme e.....	63
Kasutatud kirjandus	70
Kasutatud normatiivmaterjalid	72
Kasutatud kohtu- ja töövaidluskomisjoni lahendid	73

Sissejuhatus

Seadusandja soov oli jätta töötaja tekitatud kahju hüvitamist puudutav töölepingu seaduse¹ (edaspidi: TLS) regulatsioon üldsõnaliseks, et kahju tekkimisel saaks kujuneda asjaoludest lähtuv ja õiglane töötaja vastutuse ulatus.² Kuna õigusnormid ei anna detailseid käitumisjuhiseid, siis on võimalik neid mitmel viisil tõlgendada.

Töölepingu pooled võtavad töölepingut sõlmides endale vastastikused kohustused ning kui pool rikub oma kohustust, siis ta ka vastutab selle eest, erandiks on olukord, kui kohustuse rikkumise on põhjustanud võlausaldaja enda tegu või temast tulenev asjaolu.³ Võlausaldajal on võlgniku kohustuse rikkumise korral võlaõigusseaduse⁴ (edaspidi: VÕS) alusel õigus kasutada õigusvahendeid, muu hulgas nõuda kahju hüvitamist. Riigikohtu 21. juuni 2017 aasta otsuse⁵ kohaselt peavad vaidlusorganid tööandja kahju hüvitamise nõude rahuldamiseks hindama järgmisi eeldusi:

- töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust (TLS § 72);
- tööandjale on tekkinud või tekib kahju (VÕS § 115 lg 1, § 127 lg 1, § 128);
- töötaja on rikkumises süüdi, s.t töötaja rikkus töölepingust tulenevat kohustust tahtlikult, raske hooletuse või hooletuse tõttu, arvestades TLS §-s 16 sätestatud (TLS § 72, VÕS § 104 lg 2);
- kahju on hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse-eesmärgiga (VÕS § 127 lg 2);
- kahju oli rikkumise võimaliku tagajärjena töötajale lepingu sõlmimise ajal ettenähtav, v.a kui kahju tekitati tahtlikult või raske hooletuse tõttu (VÕS § 127 lg 3);
- rikkumise ja kahju vahel on põhjuslik seos (VÕS § 127 lg 4).

Tihti ei lähtuta praktikas Riigikohtu suunistest ning ei kontrollita kõiki eeldusi või ei sisustata neid ühtemoodi. Seega on asjakohane kontrollida, kas ja kuidas teevad vaidlusorganid kindlaks kahju hüvitamise eeldused. Magistritöös ei ole analüüsitud kõiki Riigikohtu välja toodud eeldusi, vaid neid, mida praktikas ei analüüsita või sisustatakse erinevalt.

¹ Töölepingu seadus. – RT I, 30.06.2023, 84.

² Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. 299 SE. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnovbud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/toolepingu-seadus> (15.04.2024)

³ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtajaline tööleping. Tallinn: Äripäev 2010, lk 133-136.

⁴ Võlaõigusseadus. – RT I, 17.03.2023, 80.

⁵ RKTko 21.06.2017, 3-2-1-56-17, p 25.

Tulenevalt TLS § 74 lg-st 2 kui töötaja ei ole tekitanud kahju tahtlikult, vaid hooletusest, võib tööandjale makstav hüvitis osutada väiksemaks tegelikult tekitatud kahju suurusest. Kahju hüvitise suuruse määramisel peab arvestama töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist, töötaja töötasu, samuti tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks. Seadusest ei tulene, kuidas need alused kahjuhüvitise suurust mõjutavad. Vaidlusorganid hindavad kahju ulatuse määramise aluseid erinevalt, seega on asjakohane analüüsida, kuidas vaidlusorganid seda sätet sisustavad ning kas TLS § 74 lg 2 mõte arvestada kahju hüvitise suuruse kindlaks tegemisel kahju tekitamise juhtumi eripärasid on realiseerunud.

Lisaks on töötajal ja tööandjal võimalus TLS § 75 kohaselt sõlmida varalise vastutuse kokkuleppe, millega võtab töötaja sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest. Praktikast uurides võib öelda, et selline varalise vastutuse kokkulepe ei jää enamasti vaidlusorganites kehtima, sest need ei ole sõlmitud seadusega kooskõlas ning seetõttu on asjakohane uurida tühisuse põhjuseid.

Saksa õiguses tuleneb töölepingu raames kahju hüvitamise nõuete õiguslik alus üldiselt Saksa tsiviilseadustiku⁶ (edaspidi: BGB) §-st 280 jj (lepinguline kahjuvastutus) ja BGB §-st 823 jj (deliktiõigus). Kuigi parlament (*Reichstag*) nõudis juba BGB loomise arutelu käigus töösuhte eriregulatsiooni, sealhulgas vastutuse reguleerimist, siis ei sisaldanud BGB jõustumisel töösuhte kohta selgesõnaliselt vastutust. Tänapäevani ei ole töötaja vastutus tööandjale tekitatud kahju korral seadusega reguleeritud.⁷ Tulenevalt BGB §-st 619a peab töötaja tööandjale hüvitama töösuhtest tuleneva kohustuse rikkumisest tuleneva kahju üksnes juhul, kui ta on töökohustuse rikkumise eest vastutav.⁸ See paragrahv reguleerib töötaja vastutusest vaid väikest aspekti, eelkõige tõendamiskohustuse jaotust. Töötaja vastutuse materiaalne piiramine seevastu lähtub kohtupraktikas välja töötatud põhimõtetest.⁹ Saksa õiguses peavad kahju hüvitamiseks olema täidetud järgmised eeldused. Esiteks peab töötaja olema rikkunud oma kohustust. Teiseks peab töötaja olema tekitanud kahju kohustuse rikkumisega, mille all analüüsitakse põhjuslikku seost kohustuse rikkumise ja kahju vahel. Kolmandaks peab töötaja vastutama oma kohustuse rikkumise ja kahju tekkimise eest, seega tuleb kontrollida, kas töötaja tegutses

⁶ German Civil Code. – Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Arvutivõrgus: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p0819 (02.03.2024)

⁷ Dannemann, G., Schulze, R. German Civil Code = Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Volume I, Books 1-3: §§ 1-1296 : article-by-article commentary. München: C.H.Beck. 2020, lk 1114.

⁸ German Civil Code = Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

⁹ Dannemann, G., Schulze, R., lk 1113-1114.

tahtlikult või ettevaatamatusest. Üldisest kahju hüvitamise analüüsist kõrvale kaldudes nõuab Saksamaa Liitvabariigi töövaidluskohus töötaja kasuks, et tema süü ei oleks seotud mitte ainult kohustuste rikkumisega, vaid ka kahju tagajärgedega.¹⁰

Töölepingu seadus jõustus Eestis 1. juulil 2009. a. Küsimuses, kuidas on töövaidlusorganites täidetud kahju hüvitamise reegleid, on pea 15 aastaga kogunenud piisaval hulgal praktikat, mida käesolevas magistritöös ka uuritakse ja analüüsitakse. Arvestades, et sellist käsitlust ei ole varem tehtud, siis on magistritöö teema aktuaalne.

Magistritöö eesmärk on leida vastus küsimusele, kas vaidlusorganid sisustavad töötaja tekitatud kahju hüvitamise regulatsiooni nii, et tagatud on kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus. Kui vaidlusorganid ei kohalda töötaja tekitatud kahju hüvitamise regulatsiooni eesmärgipäraselt või sarnastel alustel, tehakse töös ettepanekuid TLS-i muutmiseks.

Magistritöö on jaotatud kolmeks peatükiks, millest esimeses peatükis analüüsib autor, millised töötaja tekitatud kahju hüvitamise eeldustest on vaidlusorganites kohaldamata ja problemaatilised, sest kohtud arvestavad neid ise kahju hüvitise suuruse kindlaksmääramisel. Esimeses alapeatükis keskendutakse töötaja süü eeldusele. Teises alapeatükis analüüsitakse kahju tekkimise ettenähtavust. Kolmandas alapeatükis käsitletakse kohustuse kaitse-eesmärki. Neljandas alapeatükis analüüsitakse põhjuslikku seost.

Teises peatükis käsitletakse, millised tegurid mõjutavad kahju hüvitise suurust ning kas TLS § 74 lg 2 mõte arvestada kahju hüvitise suuruse kindlakstegemisel kahju tekitamise juhtumi eripärasid on realiseerunud või vajaks loetelu muutmist või täiendamist. Täpsemalt analüüsitakse järgmiseid aluseid: töötaja süü aste, töö iseloomust tulenev risk, tööandja juures töötamise kestus ja senine käitumine, töötaja töötasu ning tööandja võimalused kahjude vältimiseks või kindlustamiseks.

Magistritöö viimases peatükis analüüsitakse, millise TLS § 75 lg-st 2 tuleneva eelduse täitmata jäämise tõttu osutub varalise vastutuse kokkulepe kehtetuks ning kas ja kuidas on võimalik seda probleemi lahendada.

¹⁰

Püstitatud uurimisküsimustele vastamiseks teeb töö autor õigusdogmaatilise uurimuse. Autor kasutab analüütilist ja kvalitatiivset uurimismeetodit, et töös käsitletud õiguskirjanduse, õigusaktide, kommentaaride ja kohtupraktika analüüsi põhjal tuvastada probleemid ning anda kehtivale regulatsioonile hinnang. Lisaks kasutab töös autor võrdlevat meetodit, Eesti õigusele hinnangute andmiseks ja võrdluspildi saamiseks vaadatakse juurde Saksa õigust.

Magistritöö koostamisel kasutatakse peamiselt erinevaid Riigikohtu, ringkonnakohtute, maakohtute ja töövaidluskomisjoni otsuseid, samuti on võrdluseks kasutatud ka Saksa kohtupraktikat. Enim on töös kasutatud vaidlusorganite otsuseid peale Riigikohtu olulist lahendit¹¹ töötaja kahju tekitamise osas, et analüüsida, kas vaidlusorganid lähtuvad Riigikohtu juhistest. Samas on asjakohased kõik lahendid peale töölepingu seaduse jõustumist, et saada korrektne ülevaade, kuidas vaidlusorganid töös analüüsitavaid sätteid sisustavad. Eesti õiguse teooria osas kasutas töö autor nii töölepingu seaduse kui ka võlaõigusseaduse kommentaare. Töös on olulisel kohal ka Saksa tsiviilõiguskodeksi kommentaarid.

Magistritööd iseloomustavad märksõnad: kahju tekitamine, kahju hüvitamine, tööõigus, töövaidlused, varaline vastutus.

¹¹ RKTko 21.06.2017, 3-2-1-56-17.

1. Kahju hüvitamise eelduste sisustamine

1.1. Töötaja süü

Eesti õiguses lähtutakse süülise vastutuse printsiibist, mille eeskujuks oli Saksa õigus. Sellest tulenevalt on mõistlik alustada Saksa õiguse käsitlesega töötaja süü analüüsimisel töötaja tekitatud kahju korral.

Saksa õiguses kehtib töötaja süülise vastutuse printsiip, mille kohaselt töötaja vastutab tekkinud kahju eest ainult süü korral.¹² Süüline on tegu, kui see on toime pandud tahtlusega või hooletult.¹³ Hooletuse vorme on Saksa õiguse kohaselt kolm: raske (*grobe Fahrlässigkeit*), keskmine (*einfache Fahrlässigkeit*) ja kerge (*leichte Fahrlässigkeit*).¹⁴ Raske hooletus esineb siis, kui on tegemist eriti raske ja subjektiivselt õigustamatu kohustuse rikkumisega, s.o kui eiratakse hoolsuse taset, mis on kõigile üheselt arusaadav. Näiteks alkoholijoobes juhtimise korral on isik raskelt hooletu.¹⁵ Keskmine hooletus esineb, kui töötaja ei ole järginud mõistlikku hoolt (BGB § 276 lg 2) ning ei ole toime pannud eriti rasket rikkumist.¹⁶ Kerget hooletust eeldatakse vältimatu tööülesannete edasilükkamise, eksimuse või vea korral.¹⁷ Kerge hooletus esineb, kui tagajärg oleks ka ettevaatliku käitumise korral saabunud ning selle eest ei tohiks töötaja kunagi vastutada,¹⁸ näiteks kuulub siia alla kohvitassi kogemata ümber ajamine või juhtmetesse komistamine.¹⁹ Kerge hooletus viitab seega piiripealsele juhtumile, mis on hooletu ja hoolika käitumise vahel.²⁰ Kuigi hooletuse jagunemist kolmeks vormiks kritiseeritakse Saksa õiguskirjanduses, on leitud, et kui liigitust õigesti mõista, s.t mitte kui jaotust kolmeks selgelt piiritletud valdkonnaks, vaid kui esialgset umbkaudset jaotust liigitamise eesmärgil, võib seda kohaldada sobivate tulemuste saavutamiseks. Kerge hooletuse korral ei ole töötaja üldjuhul vastutav.²¹ Vastavalt BGB § 619a ja vastupidiselt § 280 lg 1 teisele lausele on tööandjal kohustus tõendada töötaja süüd.²²

¹² M. Weiss, M. Schmidt., Hlava, D. Labour Law and Industrial Relations in Germany, Fifth edition. Kluwer Law International 2020, lk 117.

¹³ Dannemann, G., Schulze, R., lk 1607.

¹⁴ Samas, lk 1607.

¹⁵ Conze, P., Karb, S., Wölk, W., Reidel, A-I. Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst. 7. Auflage. München: C.H.Beck. 2021, äärenr 1805a.

¹⁶ Dannemann, G., Schulze, R., lk 1117.

¹⁷ Schaub, G. Arbeitsrechts-Handbuch. VI. Buch. Haftung im Arbeitsverhältnis. München: Beck. 2023, äärenr 1.

¹⁸ Weiss, M., Schmidt, M., Hlava, D., lk 117.

¹⁹ Arbeitnehmerhaftung: Missegeschick, Unfall oder Absicht? Arvutivõrgus: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitnehmerhaftung> (01.01.2024)

²⁰ Schaub, G, äärenr 18.

²¹ Münchener Kommentar zum BGB: Band 5: Schuldrecht Allgemeiner Besonderer Teil II (§§ 535 – 630 h), 9. Aufl., 2023, C.H.Beck. 2023.

²² Dannemann, G., Schulze, R., lk 1114.

Sarnaselt Saksa õigusele kehtib töötaja süülise vastutuse printsiip ka Eesti õiguses. Töötaja vastutus on töölepingust tuleneva kohustuse rikkumisel korral piiratud TLS § 72 kohaselt. Riigikohtu praktika²³ kohaselt selleks, et töötaja kohustuks enda tekitatud kahju korral tööandjale kahju hüvitama, on muu hulgas oluline kontrollida, et töötaja oleks rikkumises süüdi. Seega vastutab töötaja kohustuse rikkumise eest ainult süü korral (VÕS § 104) ehk kui ta on rikkunud kohustust hooletusest, raskest hooletusest või tahtlusest. Hooletus on olukord, kus töötaja ei ole kohustuse täitmisel järginud vajalikku hoolt, raske hooletuse korral ei ole olulisel määral järginud vajalikku hoolt ning tahtluse puhul soovis õigusvastase tagajärje saabumist. Süü puudumisel ei ole võimalik töötajalt kahju hüvitamist nõuda.²⁴ Selleks, et tuvastada, kas isik on hooletult käitunud, peab lähtuma töösuhetele omasest hoolsuse määrast. Töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega TLS § 16 lg 1 mõttes. Sama paragrahvi teise lõike kohaselt peab vajaliku hoolsuse määra kindlakstegemisel arvestama tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, töötaja ametialaseid teadmisi, töötaja võimeid ja omadusi. Erinevalt völaõiguslikest suhetest peab töölepingulistes suhetes hindama hoolsust täpsema regulatsiooniga, näiteks ei ole üldine kutseoskuste tase piisav alus töötaja hoolsuse hindamiseks. Tulenevalt töölepingu seadusest võetakse töötaja hoolsuse hindamisel arvesse järgnevad aspektid: konkreetne töösuhe, mh hoolsuse kindlakstegemisel arvestatakse selle töö iseloomust tulenevat vajalikku hoolsust (näiteks kirurgi ja koristaja hoolsuse määr on erinev), tööandja ettevõtlusriisikot (tuleb arvestada, kas tööandja tegutseb valdkonnas, kus kahju on kergem tekkima), töötaja väljaõpet, töö tegemiseks nõutavaid ametialaseid teadmisi ning töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või pidi teadma. Kuivõrd lähtutakse konkreetsest töösuhetest ja selle eripärast ning hoolsusmäära väljaselgitamisel võetakse aluseks tööandja kohustuste täitmine, on niiviisi tagatud suurem töötaja kaitse.²⁵ Seega, kui on selge, millist hoolsust töötajalt tema ametikohal eeldatakse, saab ka hinnata, kas töötaja on hoolsuskohustust rikkunud või mitte, s.t kui töötaja on tööülesannete täitmisel vajalikku hoolsust järginud, siis ei ole ta ka töökohustuste rikkumises süüdi. Vastasel juhul ehk hoolsuskohustuse rikkumisel on tegemist süülise käitumisega.²⁶

²³ RKTko 21.06.2017, 3-2-1-56-17, p 15.

²⁴ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. 299 SE, lk 52.

²⁵ Käärats, E. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium. 2024, lk 71.

²⁶ Samas, lk 176.

Riigikohus on 25.11.2015 lahendi²⁷ punktis 12 selgitanud järgmist: „Kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, saab tööandja TLS § 72 kohaselt kasutada VÕS-is ettenähtud õiguskaitsevahendeid üksnes juhul, kui töötaja on rikkumises süüdi. Töötaja hoolsuse määra hindamisel lähtutakse TLS §-s 16 sätestatust. Seega on hagejal õigus nõuda kostjalt kahjuhüvitist üksnes juhul, kui kostja rikkus töölepingust tulenevat kohustust tahtlikult, raske hooletuse või hooletuse tõttu (VÕS § 104 lg 2 ja TLS § 74 lg-d 1 ja 2).“ Samas lahendis on käsitletud ka madalamate astmete kohtulahendeid töötaja süüga seonduvalt ning on tuvastatud, et ringkonnakohus ei ole nõuetekohaselt tuvastanud töötaja süüd, sest ei ole arvestanud TLS §-s 16 sätestatud hoolsuskohustust. Sellest tulenevalt on vaidlusorganitel kohustus analüüsida töötaja hoolsust oma kohustuste täitmisel.

Ringkonnakohus on 04.07.2018 otsuses²⁸ seisukohal, et maakohus ei ole süü küsimust asjakohaselt analüüsinud ning seetõttu on vaja maakohtul uuel arutamisel töötaja süü osas uus hinnang anda. Lisaks on ringkonnakohtu kolleegium selgitanud, et töötajal võib süü puududa ka juhul, kui tal ei olnud mõistlikult käitudes võimalik ära hoida puudujäägi tekkimist selle tõttu, et tööandja rikkus oma kohustusi, mis tulenesid töölepingust. Maakohus võttis selles asjas²⁹ vaid seisukoha, et X tööd tehes peab kehtestama kõrgendatud hoolsuse määra ning süü tuvastamisel analüüsima hoolsuskohustust, kuid pole seda teinud.

Sarnaselt on ringkonnakohtu 25.04.2019 lahendis³⁰ välja toodud maakohtu analüüs kahju hüvitamise eelduste osas. Sellest tulenevalt on maakohus seisukohal, et töötaja on käitunud tahtlikult. Maakohus ei ole analüüsinud hoolsuskohustust, mis on süü kontrollimisel kohustuslik Riigikohtu otsusest tulenevalt.

Kuigi töövaidluskomisjon analüüsib oma otsustes põhjalikult ja korrektselt süü kui kahju hüvitamise eelduse täitmist, muu hulgas arvestab töötaja hoolsuskohustust,³¹ siis leidub ka lahendeid, kus töövaidluskomisjon ei ole süü analüüsimisel arvestanud töötaja hoolsuskohustust. Töövaidluskomisjon on otsuses³² korrektselt hinnanud hoolsuskohustust järgneva analüüsiga: „TLS § 16 lg 1 järgi peab töötaja täitma töökohustusi töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Valvekaamera paigaldamisel vajalik hoolsuse määr tähendab seda, et kaamera tuleb paigaldada vastavalt toote juhiste, paigaldada tuleb kõik kaamera osad,

²⁷ RKTko 25.11.2015, 3-2-1-151-15.

²⁸ TlnRnKo 04.07.2018, 2-17-8725.

²⁹ Samas.

³⁰ TlnRnKo 25.04.2019, 2-17-13912.

³¹ Nt TVKo 4-1/1652/20, 4-1/614/23, 4-1/1105/21.

³² TVKo 4-1/1652/20.

sh tihendid ja niiskuskindlad katted. Töötaja töötas juunior IT-spetsialistina, tööandja selgituse kohaselt oli töötaja läbinud vastava kutseõppe ja praktika ning enne tööandja juurde tööle asumist oli töötaja töötanud mõned kuud teise tööandja juures. Seega töötaja oleks pidanud hoolsa töösse suhtumise korral paigaldama kaamerad vastavalt juhendile, arvestades töötaja väljaõpet, pidi töötaja teadma, et kaamerad tuleb paigaldada vastavalt juhisele ning paigaldada tuleb kõik komponendid. Komisjon leiab, et töötaja ei rakendanud vajalikku hoolsuse määra, s.t paigaldas valvekaamerad raske hooletuse tõttu valesti.“

Töövaidluskomisjoni 10.03.2021 tehtud otsuses³³ on tuvastatud, et töötaja süüd tuleb hinnata TLS § 74 lg 2 järgi. Komisjon ei ole lahendis süü osas analüüsinud TLS § 72 ega VÕS § 104 ning ei ole arvestatud hoolsuskohustust TLS §-st 16 tulenevalt. Seega on selle lahendiga täielikult eiratud Riigikohtu seisukohta süü analüüsi kohta.

Töövaidluskomisjon on 26.01.2023 otsuses³⁴ seisukohal, et kuivõrd töötaja ja tööandja on konsensusel, et töötaja käitus hooletult ning seetõttu tekkis tööandjale kahju, siis ei ole töövaidluskomisjonil vajalik kahju hüvitamise eeldusi, mh süü eeldust põhjalikult analüüsida. Selline töövaidluskomisjoni seisukoht on kaheldav. Kuigi pooled on ühisel seisukohal süü ulatuse osas, siis õiglaste ja kaalutletud otsuse jaoks on vaidlusorganil endiselt kohustus kontrollida, kas kahju hüvitamise eeldused, muu hulgas töötaja süü, on täidetud ja kindlaks teha hooletuse määr arvestades TLS §-s 16 sätestatud.

Magistritöö autor on seisukohal, et vaidlusorganid ei sisusta töötaja tekitatud kahju hüvitamise korral süüd nii, et tagatud oleks kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus. Vaidlusorganid ei analüüsi töötaja tekitatud kahju hüvitamise eeldusena töötaja süüd üldse või tõlgendus süü osas ei ole õnnestunud. Seega on põhiline probleem töötaja süü kindlaks tegemine vaidlustes, täpsemalt on problemaatiline hoolsuskohustuse kontrolli osa, sest seda ei sisustata vaidlusorganid väga mitmetes lahendites. Kui töötaja on järginud tööülesannete täitmisel vajalikku hoolt, aga vaidlusorganid seda eeldusena ei kontrolli, siis ei ole tagatud töötaja huvid, sest ta võib sellisel juhul vastutada suuremas ulatuses kui seaduses ette nähtud.

Töö autor leiab, et Eesti õigus ei peaks Saksa õiguse eeskujul hakkama rakendama kerge hooletust. Kuigi sellega oleks võimalik kohtusüsteemi koormust vähendada, siis on oht, et kui

³³ TVKo 4-1/265/21.

³⁴ TVKo 4-1/1819/22.

vaidlusorganid kohaldaksid kerget hooletust põhjalikult läbimõtlemata, siis võib töötaja vabaneda vastutusest ebaõiglaselt ning selline olukord ei oleks tööandja huvidest lähtuv. Eesti õiguses on hooletuse vorme lihtsam eristada ning kuna hooletust hinnatakse laiemalt, siis on poolte jaoks õiglasema tulemuse saavutamine tõenäolisem. Eeltoodust tulenevalt leiab töö autor, et selles osas Eestis seadust muutma ei peaks.

1.2. Kahju tekkimise ettenähtavus

Saksa õiguses ei ole kahju tekkimise ettenähtavuse reeglit,³⁵ selle asemel on kasutusel adekvaatsuse teooria ehk adekvaatse kausaaliteedi doktriin. Selle teooria kohaselt loetakse sündmus või nähtus mingi tagajärje adekvaatseks põhjuseks juhul, kui see on suurendanud sellise tagajärje saabumise objektiivset võimalikkust arvestataval viisil, s.t kui selline sündmus/nähtus võib üldreeglina kaasa tuua sellise tagajärje. Võimalikkuse hindamisel tuleb silmas pidada: 1) kõiki selle tagajärje saabumisel ehk kahju tekkimisel optimaalsele vaatlejale äratuntavaid asjaolusid ja 2) sündmuse põhjustajale teadaolevaid asjaolusid. Kahju tekkimise võimalus ei tohi olla nii kauge, et sellega ei saa elukogemuse kohaselt mõistlikult arvestada, ehk teisisõnu ei tohi kahju tekkimise võimalus olla täiesti ebatõenäoline. Juba sellest sõnastusest nähtub, et adekvaatsuse teooria lubab oluliselt kaugemale ulatuvaid kahjuhüvitisi kui Eesti õiguses kohalduv ettenähtavuse kriteerium.³⁶ Kuna adekvaatsuse teooria ei võimalda alati kahjuhüvitisi mõistlikult piirata, siis on Saksa õigusteooria ning kohtupraktika lisaks kasutusele võtnud rikutava normi eesmärgi teooria,³⁷ mille kohaselt tuleb lepingurikkumisega iseenesest adekvaatses kausaalseoses olev kahju hüvitada siiski vaid juhul, kui nimetatud kahju ärahoidmine oli selle kohustuse eesmärgiks, mille rikkumise tagajärjel kahju hüvitamise kohustus tekkis.³⁸ Saksa kohtupraktika ja õiguskirjanduse kohaselt on võetud seisukoht, et adekvaatsuse teooria välistab ebaõiglasel kahju hüvitamise kohustused, sest ebaõiglane oleks, kui töötaja peaks hüvitama kahju, mis tekkis juhuslikult.³⁹

Eesti õiguses on töötaja tekitatud kahju eest vastutav, kui muu hulgas oli kahju rikkumine võimaliku tagajärjena töötajale lepingu sõlmimise ajal ettenähtav, v.a kui kahju tekitati

³⁵ Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus. 2007, lk 49

³⁶ Samas.

³⁷ Vt peatükki 1.3.

³⁸ Sein, K. Kahju ettenähtavuse reegel kahjuhüvitise piiramise alusena. – *Juridica* 2003/4, lk 244.

³⁹ Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus. 2007, lk 25.

tahtlikult või raske hooletuse tõttu (VÕS § 127 lg 3). Sellest tulenevalt peab töötaja saama endale selgeks teha, kas lepinguga kokkulepitav tulu õigustab lepinguga kaasneva vastutusrisi võtmist. Täpsemalt peab töötajal olema võimalus lepingut sõlmides arvestada ja hinnata, millised on lepingust tulenevad riskid ja võimalik vastutus.⁴⁰ Kahju tekkimise ettenähtavus peab ilmema lepingu sõlmimise hetkel ehk siis kui leping muutub pooltele õiguslikult siduvaks ning seda peab tõendama kahjustatud isik ehk tööandja.⁴¹ Töötaja vastutab ainult sellise kahju eest, mille haruldaselt suurt või ebatavalist kahju tööandja lepingut sõlmides nägi ning millest ta töötajale teada andis.⁴² VÕS § 127 lg 3 puhul peab analüüsima seda, kas töötaja oleks pidanud lepingu sõlmimisel arvestama tekkinud lepingurikkumise tagajärjega ehk kahjuga, mitte seda, kas töötaja nägi või pidi ette nägema sellist lepingurikkumist.⁴³ Ettenähtavuse reegel on sisult sarnane kohustuse kaitse-eesmärgi reeglga, aga mitte identne. Seega on võimalik, et kahju on ettenähtav, aga see ei tähenda, et lepingu eesmärgiks on kahju ärahoidmine ning vastupidi. Kahjuhüvitise analüüsi korral peaks seega esmalt kontrollima kahju ettenähtavust ning seejärel, kas see kuulub hüvitamisele vastavalt VÕS §-le 127 lg 2.⁴⁴

Raskelt hooletu rikkumise kohal ei ole VÕS § 127 lg 3 järgi oluline, kas kahju oli töötajale ettenähtav. Sellest tulenevalt peab kahju tekkimise ettenähtavust analüüsima ainult juhul, kui töötaja on käitunud hooletult. See ei välista ettenähtavuse reegli kohaldamist olukorras, kus kahju tekitati tahtlikult või raske hooletuse tõttu.⁴⁵

Tallinna Ringkonnakohtu 23.04.2021 tsiviilasja⁴⁶ asjaolude kohaselt on töötaja finants- raamatupidaja, kes tegi e-kirja alusel ülekande isikule, kes ei olnud juhatuse liige ning makse tegemiseks puudus alus. Maakohus on selles asjas seisukohal, et kahju on ettenähtav, sest kostja pidi ülekande tegemisel arvestama, et hagejale võib tekkida sellises summas kahju. Kolleegium leidis, et maakohus tuvastas nõuetekohaselt, kohustuse kaitse-eesmärgi ning ei nõustu töötaja apellatsioonkaebuse väitega, et kahju oli ettenähtamatu. Seega on kohtud asjakohaselt hinnanud kahju ettenähtavust. Kahju pidi olema ettenähtav lepingu sõlmimise ajal, sest raamatupidaja pidi juba lepingut sõlmides arvestama, et ülekandeid tehes võib tekkida tööandjale kahju.

⁴⁰ Käärats, E. jt., lk 180.

⁴¹ Varul, P. jt, lk 662-663.

⁴² Sein, K. Kahju ettenähtavuse reegel kahjuhüvitise piiramise alusena. – Juridica 2003/4, lk 244.

⁴³ Varul, P. jt, lk 662-633.

⁴⁴ Samas, lk 662-663.

⁴⁵ Samas.

⁴⁶ TlnRnKo 23.04.2021, 2-18-17297.

Tartu Maakohtu 23.09.2021 otsuse⁴⁷ asjaoludest tulenevalt töötab töötaja autojuhina. Kohus on seisukohal, et töötajale pidi olema kahju rikkumise võimaliku tagajärjena ettenähtav VÕS § 127 lg 3 kohaselt ning töötaja pidi aru saama, et kui ta rikub liikluseeskirju, saab tööandja trahvi. Töötaja pidi ette nägema ka seda, et rehvi purunemine toob tööandjale kaasa vajaduse tasuda uue rehvi eest. Seega on maakohus analüüsinud kahju ettenähtavust ning sisustanud seda korrektset.

Harju Maakohu tsiviilasjas⁴⁸ on leitud, et tööandja ei ole tõendanud, et töötajale oleks tekkinud töölepinguga või siseakti kohaselt raiemahu täitmise kohustus. Töötaja kinnitas, et ta ei olnud raiemahtudest teadlik ega kohustatud täitma raiemahtu. Samuti selgitas töötaja, et talle kohaldusid Rootsi seadused, millest tulenevat oli töötaja vahetuse pikkuseks 9 tundi ja selle aja jooksul langetas iga töötaja oma võimete kohaselt puid ning väiksema mahu tõttu ei ole talle kunagi pretensioone ega leppetrahvi esitatud. Tööandja ei ole vastupidise tõendamiseks dokumente esitanud. Samuti ei ole tõendatud, et töötaja oleks pidanud teadma tööandja kohustusest täita raiemaht enda kliendi ees. Sellest tulenevalt ei saanud kahju tekkimine olla töötajale ettenähtav VÕS § 127 lg 3 alusel. Seega on lahendi tõlgendus kahju tekkimise ettenähtavuse osas õnnestunud.

Töövaidluskomisjon on lahendis⁴⁹ seisukohal, et töötaja pidi ette nägema tööandjale tekkivat kahju. Kui töötaja ostab isiklikul otstarbel kasutamiseks kütust ja starterlaadija tööandja kütusekaardiga, siis sellist kahju pidi töötaja lepingu sõlmimise ajal ette nägema. Seega on töövaidluskomisjon analüüsinud kahju ettenähtavust ning sisustanud seda asjakohaselt.

Töövaidluskomisjoni otsuses⁵⁰ on leitud järgnevat: „Töötajalt tööandja kasuks kahju väljamõistmise eeltingimuseks on ka asjaolu, et kahju pidi olema töötajale rikkumise võimaliku tagajärjena töölepingu sõlmimise ajal ettenähtav VÕS § 127 lg 3 mõttes. VÕS § 127 lg 3 kohaselt peab lepingulist kohustust rikkunud lepingupool hüvitama üksnes kahju, mida ta nägi rikkumise võimaliku tagajärjena ette või pidi ette nägema lepingu sõlmimise ajal, välja arvatud juhul, kui kahju tekitati tahtlikult või raske hooletuse tõttu. Töötaja ametijuhendi punkti 3.5 kohaselt pidi töötaja kasutama ohutuid ja efektiivseid bussi juhtimisvõtteid arvestades erinevaid ilmastikuolusid. Ametijuhendi punktide 3.1, 3.2 ja 3.3 järgi pidi Töötaja muuhulgas teadma liiklusreegleid, töökorralduse reegleid, riiklike õigusaktidega kehtestatud liiklusseadusandluse

⁴⁷ TMKo 23.09.2021, 2-20-10973.

⁴⁸ HMKo 2-21-12477.

⁴⁹ TVKo 4-1/1990/23.

⁵⁰ TVKo 4-1/371/21.

nõudeid ning bussijuhi tööd käsitlevaid seadusi, eeskirju ning juhendeid. Töötaja juhtimisvõtted ei olnud 25.04.2020 äärekivile otsa sõites ohutud, kontsentreeritud ega efektiivsed, kuivõrd töötaja põhjustas sellega tööandjale kuuluva bussile vigastusi. Seega rikkus töötaja töölepingus toodud nõudeid ja tingimusi. Sellest tulenevalt pidi töötajale juba töölepingu sõlmimise ajal olema ettenähtav, et liiklusõnnetuse põhjustamise korral võib tööandja varale tekkida kahju, kui tööandjal tuleb taastada tema vara liiklusõnnetuse eelne seisukord.“ Töövaidluskomisjoni otsus on põhjalik ning õiguspäraselt on analüüsitud kahju tekkimise ettenähtavust. Seega järgib töövaidluskomisjoni põhjendus seaduse mõtet kahju ettenähtavuse kontrolli puhul.

Viru Maakohus ei ole tsiviilasja 22.10.2022 otsuses⁵¹ leidnud, et kahju tekkimise ettenähtavus üldse oleks kahju hüvitamise eelduseks. Lahendi kohaselt on töötaja tekitatud kahju hüvitamise eeldusteks vaid töölepingust tuleneva kohustuse rikkumine, kahju olemasolu, põhjuslik seos kohustuse rikkumise ja tekkinud kahju vahel ning töötaja süü kahju tekkimisel (TLS § 72, VÕS § 127 lg 4). Seega ei ole maakohus tuvastanud kõiki seadusest tulenevaid eeldusi kahju hüvitamise nõude rahuldamiseks, mh kahju tekkimise ettenähtavust.

Töövaidluskomisjon on lahendis⁵² seisukohal, et tööandja kasuks kahju väljamõistmise eelduseks on mh ka asjaolu, et kahju pidi olema töötajale rikkumise võimaliku tagajärjena töölepingu sõlmimise ajal ettenähtav VÕS § 127 lg 3 mõttes. Kuigi komisjon on leidnud, et kahju ettenähtavuse eeldust on vaja analüüsida, siis seda teinud ta seda ei ole ning on mõistnud töötajalt välja kahjuhüvitise. Sellest tulenevalt ei ole töövaidluskomisjon tõlgendanud töötaja tekitatud kahju hüvitamise regulatsiooni õnnestunult.

Töövaidluskomisjon kontrollis otsuses,⁵³ kas töötaja vastutab tekitatud kahju eest. Seega tekkis kohustus kontrollida ka kahju tekkimise ettenähtavust ning seda on komisjon ka otsuses maininud. Sellest hoolimata ei ole töövaidluskomisjon kahju ettenähtavust analüüsinud, aga on mõistnud välja töötajalt kahjuhüvitise. Seega ei ole töövaidluskomisjon sisustanud töötaja tekitatud kahju hüvitamise regulatsiooni korrektselt.

Kui võrrelda Eesti ettenähtavuse reegli rakendamist Saksa adekvaatse põhjuse teooriaga, siis võib asuda seisukohale, et üldiselt kaasnevad adekvaatse põhjuse teooria kohaldamisega palju kaugemaleulatuvad hüvitised kui ettenähtavuse reegluga ning Saksa õiguse järgi on peaaegu

⁵¹ VMKo 22.10.2022, 2-20-6301.

⁵² TVKo 4-1/358/22.

⁵³ TVKo 4-1/1105/21.

igasugune tekkida võib kahju ettenähtav. Seda teooriat kasutavad Saksa kohtud väga vähestel juhtudel ning pigem deliktilise vastutuse puhul ning enamasti ollakse seisukohal, et selle abil ei ole võimalik kahju hüvitist mõistlikult piirata.⁵⁴ Eesti õiguses ei piirata kahjuhüvitise ulatust adekvaatse põhjuse teooria abil ning selle rakendamiseks ei ole ka vajadust tänu VÕS § 127 lõigetele 2 ja 3.⁵⁵

Töö autor on seisukohal, et Eesti vaidlusorganid ei sisusta alati kahju tekkimise ettenähtavust töötaja tekitatud kahju hüvitamise eeldusena nii, et see lähtuks asjaoludest ning oleks töölepingu poolte huve arvestav. Autor on seisukohal, et Eesti vaidlusorganid vahel arvestavad kahju ettenähtavust ja teinekord mitte. Rohkem arvestavad kahju ettenähtavust kohtud võrreldes töövaidluskomisjoniga. Samuti tuuakse eeldus vahel otsuses välja, aga kontrolli ei järgne, seega on võimalik, et vaidlusorganid arvestavad kahju tekkimise ettenähtavust ilma seda otsusesse kirja panemata.

Saksa õiguses kasutatakse adekvaatsuse teooriat, mitte kahju ettenähtavust. Adekvaatsuse teooriat Eesti õiguse kohaselt ei rakendata ning kui arvestada Eestis kohaldatavat kahju tekkimise ettenähtavust ja kohustuse kaitse-eesmärgi sisu ning efektiivsust, siis ei ole see ka vajalik. Kui kohaldada Eestis Saksa õiguse adekvaatsuse teooriat, on suur tõenäosus, et töötajatelt väljamõistetavad hüvitised on ebamõistlikud ja alusetult suured ning hüvitiste väljamõistmise skeem, eeldused ei ole selgelt ja läbipaistvalt järgitavad ja jälgitavad. Seejärel ka vaidluste tulemus ei arvestaks poolte huve üldse, vaid lähtuks rangelt asjaoludest, oleks n-ö tüüpkaasused.⁵⁶ Selline tõlgendus ei järgi kohustuste kaitse-eesmärgi sisu mõtet ning võib viia teise poole alusetu rikastumiseni, mis ettenähtavuse kriteeriumi arvestamisel ei oleks juhtunud. Samuti ei oleks selline käsitlus Eesti seaduste põhimõtteid toetav. Seega asub magistr töö autor seisukohale, et Eestis kohalduva ettenähtavuse reegli kasutamine on mõistlikum. Eeltoodust tulenevalt ei tee töö autor ettepanekuid Eesti õiguse muutmiseks ega täiendamiseks.

Töö autor on seisukohal, et kahju tekkimise ettenähtavuse säte on vajalik töötaja kaitseks. Selle sättega välistatakse töötaja vastutus ebamõistliku kahju eest, mida töötajal ei olnud töölepingu sõlmimisel võimalik ette näha. Töötaja peaks vastutama ainult kahju eest, mis on talle ettenähtav, et ei tekiks ebamõistlikku olukorda, kus töötaja vastutab kahju eest sellises ulatuses, milles töötaja ei ole võimeline vastutama. Lisaks hoiab see säte ära sellise olukorra tekkimist,

⁵⁴ Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus. 2007, lk 26-27.

⁵⁵ Varul, P. jt, lk 668.

⁵⁶ HMKo 2-21-12477.

kus tööandja kahju tekkimise korral varalise vastutuse vältimiseks proovib töötajale kahju hüvitamise kohustust üle anda.

Töötaja (eelkõige just eraisikuna) ei saa vastutada samadel alustel kui tööandja (eelkõige just juriidilise isikuna). Töötaja töötab tööandja huve arvestades tööandja juures, kuid tööandja on see, kes töökoha löi ning need huvid paika paneb ja kes huvide arvestamisest kasu saab. Tööandja on oma tööga seotud rohkem kui töötajad, mistõttu ei saa tööandja ja töötaja vahele panna võrdusmärki ning on loogiline, et tööandja vastutusmäär on kõrgem ja tööandja professionaalsel tasemel tegutsedes kannab ettevõtlusega seotud riske, mida ei saa ega tohi panna töötajate õlule.

Eestis lähtuvad vaidlusorganid töötaja tekitatud kahju hüvitamise regulatsioonis küll eelkõige konkreetsetest vaidlusaluse jaoks vajalikest asjaoludest, nagu tehakse ka teistest õigusvaldkondades, kuid samuti töötaja vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel on olulise osana analüüsitud poolte huve, et kahjuhüvitise määramine ehk vaidluse tulemus ei oleks ebanõistlik, arusaamatu ja mittejärgitava lahenduskäiguga ning üht poolt ülemäära ja ebaausalt kahjustav (sh pankrotiseisundini viiv). Autori meelest on selline käsitlus inimlik ja seadusandluses olulise tähtsusega.

1.3. Kohustuse kaitse-eesmärk

Saksa õigusteoorias ning kohtupraktikas on kasutusel rikutava normi eesmärgi teooria ehk rikutud kohustuse eesmärgi teooria, millest on lähtunud ka Eesti VÕS § 127 lg 2 loomisel. Rikutava normi eesmärgi teooria kohaselt tuleb lepingurikkumisega iseenesest adekvaatses kausaalseoses olev kahju hüvitada vaid juhul, kui nimetatud kahju ärahoidmine oli selle kohustuse eesmärgiks, mille rikkumise tagajärjel kahju hüvitamise kohustus tekkis.⁵⁷ Rikutava normi eesmärgi teooria võeti kasutusele Saksamaal, sest adekvaatse põhjuse teooria⁵⁸ järgi ei olnud võimalik kahjuhüvitist mõistlikult piirata, arvestades, et enamik tagajärjed ehk igasugune tekkida võiv kahju on sellest tulenevalt ettenähtav. Adekvaatse põhjuse teooria ei oma enam kahjuhüvitist piiravat tähendust ning see on rohkem sarnane *conditio-sine-qua-non* teooriaga.⁵⁹

⁵⁷ Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus. 2007.

⁵⁸ Vt pkt 1.3.

⁵⁹ Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused, lk 27.

Eesti õiguses peab kahju olema muuhulgas hõlmatud lepingulise kohustuse kaitse-eesmärgiga, et töötaja vastutaks tekitatud kahju hüvitamise eest (VÕS § 127 lg 2). Seega kohaldatakse kahju hüvitamise nõuet vaid selleks, et ära hoida töösuhtest tulenevaid kahjusid. Sellest tulenevalt on vajalik kindlaks teha, mida lepingulise kohustuse võtmisega sooviti kaitsta ning kas töötaja kahju hüvitamist tööandjale saab eeldada sellise kohustuse rikkumise korral. Töötajal on kahju hüvitamise kohustus ainult olukorras, kus töötaja tekitatud kahju realiseerus riski tõttu, mille vältimine oli lepingus kokku lepitud. Näiteks vastutab töötaja, et talle töölepingu alusel antud töövahendid oleksid korras. Siiski ei kohaldu töölepingust tulenev vastutus töötajale olukorras, kus tööandja klient loobub teenusest, sest töötaja on kliendiga ebaviisakalt käitunud teadmata, et tegemist on tööandja kliendiga.⁶⁰ Rikutud kohustuse kaitse-eesmärgi kinglakstegemiseks peab arvestama mh kuivõrd ettenähtav⁶¹ oli kahjulik tagajärg mõistlikule isikule. Hüvitatav võib olla ka ebatõenäoline kahju rikutava kohustuse eesmärgi teooria järgi, kui norm nägi ette kaitse täpselt sellise kahju eest.⁶² Hinnangu andmise puhul VÕS § 127 lg 2 kohaselt on oluline õiguse kohaldamine ja asjakohane ei ole asjaolusid kindlaks teha. Sellisel juhul ei pea kohus lähtuma osapoolte esitatud õiguslikest väidetest.⁶³ Varem leidis Riigikohus, et kohus kohaldab VÕS § 127 lg-t 2 omal algatusel ning peab seda tehes välja tooma kohustuse või sätte, mille rikkumises töötajat süüdistatakse ning mille kaitse-eesmärgi amplituud kohus hindab.⁶⁴ Selline seisukoht ei ole enam kehtiv ning nüüd on Riigikohus leidnud, et kaitse-eesmärki tuleb analüüsida eelduse all. Riigikohus on leidnud, et kui töötaja rikub süüliselt töölepingust tulenevat kohustust, mille eesmärgiks on kahju ärahoidmine (VÕS § 127 lg 2), siis tuleb selgitada, kas töötaja vastutab tekkinud kahju eest.⁶⁵ Saamata jäänud tulu nõue ei ole hõlmatud normi kaitse-eesmärgiga VÕS § 127 lg 2 mõttes, st saamata jäänud tulu nõudel puudub õiguslik alus ning seda ei ole võimalik nõuda, sest tööandja saamata jäänud tulu ei ole hõlmatud normi kaitse-eesmärgiga.⁶⁶

Esimene probleem seoses kohustuse kaitse-eesmärgi kontrolliga seisneb selles, et kohtud ei ole arvestanud selle eeldusega otsuse tegemisel. Järgnevalt on esitatud erinevad kohtulahendid, kus on mainitud, et töötaja vastutuse tuvastamiseks kahju hüvitamise eest on vajalik kontrollida kohustuse kaitse-eesmärki, ent ei ole seda analüüsitud või ei ole analüüs asjakohane. Viru Maakohtu otsuses⁶⁷ on välja toodud, et töötaja vastutuse eelduseks on muuhulgas kohustuse

⁶⁰ Käärats, E. jt., lk 180.

⁶¹ Vt peatükk 1.2.

⁶² Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura, lk 659-660.

⁶³ RKTko 09.03.2021, 3-2-1-174-10 p 11.

⁶⁴ RKTko 3-2-1-174-10 p 12, 3-2-1-106-11 p 11.

⁶⁵ RKTko 25.11.2015, 3-2-1-151-15, p 15.

⁶⁶ RKTko 21.11.2019, 2-17-18470.

⁶⁷ VMko 05.07.2023, 2-20-100047.

kaitse-eesmärgi kontroll, aga siiski ei ole seda analüüsinud. Lahendi kohta esitati apellatsioonikaebus, mille ringkonnakohus jättis rahuldamata ning leidis, et maakohus on töötaja vastutuse eeldused õigesti tuvastanud ning oma järeldusi piisavalt põhjendanud. Seega nõustus ka ringkonnakohus, et kohustuse kaitse-eesmärgi analüüs ei olnud vajalik.

Maakohus on 23.02.2022 otsuses⁶⁸ leidnud järgmist: „Eeltoodust tulenevalt on tööandjale tekkinud ja tõendatud kahju hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse-eesmärgiga (VÕS § 127 lg 2).“ Maakohus analüüsis enne sellise väite esitamist kahju hüvitise vähendamise põhjuseid, mitte kohustust või sätet, mille rikkumises töötajat süüdistatakse ja mille kaitse-eesmärgi ulatust ta peaks hindama ning seega ei saa maakohus kohustuse kaitse-eesmärgi eelduse analüüsi lugeda antud juhul asjakohaseks.

Töövaidluskomisjoni otsuses⁶⁹ on kaitse-eesmärgi osas välja toodud järgnev: „Kuivõrd Töötaja poolt rikutud kohustuste eesmärgiks oli kaitsta Tööandjat tekkinud kahju eest, siis on Töötaja poolt töökohustusi hooletult täites Tööandja varale tekitatud kahju hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse-eesmärgiga VÕS § 127 lg 2 mõttes.“ Selliselt on vaidlusorgan jõudnud järeldusele, justkui oleks analüüsitud kohustuse kaitse-eesmärki, aga tegelikkuses on välja toodud kahju hüvitamise eeldus ning sellele õiguslikku analüüsi ei järgne.

Teine probleem seoses kohustuse kaitse-eesmärgi kontrolliga seisneb selles, et vaidlusorganid ei järgi riigikohtu suunist VÕS § 127 lg 2 puhul välja tuua kohustus või säte, mille rikkumises töötajat süüdistatakse ning mille kaitse-eesmärgi ulatust vaidlusorgan hindab. Selle selgitamiseks on töö autor analüüsinud järgnevaid lahendeid. Maakohus on otsuses⁷⁰ seisukohal: „Kahju peaks hüvitamiseks olema hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse-eesmärgiga (VÕS § 127 lg 2). Praegusel juhul on kahju tekitatud töölepingu raames, töötaja poolse töölepingu täitmise käigus. Töölepingus toodud töötaja kohustused on kirja pandud ka muuhulgas sellise kahju ära hoidmiseks ja seega on tekkinud kahju hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse-eesmärgiga.“ Selles lahendis ei ole välja toodud konkreetset sätet või kohustust, milles töötaja süüdi oleks ning mille kaitse-eesmärgi ulatust kohus hindab, vaid on öeldud üldiselt, et töölepingus on kirjas kohustused sellise kahju ära hoidmiseks. Selline maakohtu tõlgendus ei ole õnnestunud, sest ei järgi kõrgema astme kohtupraktikat.

⁶⁸ TMKo 23.02.2022, 2-19-1306.

⁶⁹ TVKo 4-1/614/23.

⁷⁰ TMKo 23.09.2021, 2-20-10973, p 12.

Maakohtu lahendis⁷¹ on leitud järgmist: „Kohus nõustub, et hageja väidetud kahju on hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse (tööandja teavitamiskohustus) kaitse-eesmärgiga (VÕS § 127 lg 2), kuivõrd üks tööprotsessi häirivatest teguritest teavitamiskohustuse eesmärke saabki olla tööandjale kahju ärahoidmine.“ Kuigi selles otsuses on välja toodud kohustus, mille kaitse-eesmärgi ulatust peaks hindama vaidlusorgan, siis ei ole maakohus hinnanud kaitse-eesmärgi ulatust.

Maakohus on oma otsuses⁷² kohustuse kaitse-eesmärki analüüsinud järgnevalt: „VÕS § 127 lg-st 2 tulenevalt ei kuulu kahju hüvitamisele ulatuses, milles kahju ärahoidmine ei olnud selle kohustuse või sätte eesmärgiks, mille rikkumise tagajärjel kahju hüvitamise kohustus tekkis. Kostja on rikkunud hageja viidatud kohustusi (otsuse punkt 11). Kohtu hinnangul oli rikutud kohustuste eesmärgiks justnimelt hagejale tekkinud kahju ärahoidmine. Seega ei esine alust kahju hüvitamata jätmiseks VÕS § 127 lg-st 2 tulenevalt.“ Selles lahendis on samuti välja toodud kohustus, mille kaitse-eesmärgi ulatust peaks kohus hindama, aga hinnangut kaitse-eesmärgi ulatusele antud ei ole.

Tartu Maakohtu lahendis⁷³ on töötaja leitud, et tuvastatud kahju ei kuulu töötaja poolt hüvitamisele VÕS § 127 lg 2 järgi. Kohus nõustub töötaja seisukohaga. Kahju hüvitamise kohustus eksisteerib vaid juhul, kui kahju tekkis sellise riski realiseerumise tulemusena, mille vältimiseks vastav lepinguline kohustus oli võetud või norm kehtestatud. Kohtu hinnangul taandub kahju hüvitamise lahendamisel küsimus eelkõige sellele, missugune peaks olema mõistlik riskijaotus võlasuhte poolte vahel. Maakohus on seisukohal, et küsimus seisneb selles, kas tegemist on tööandja või töötaja enda riisikoga. Magistritöö autor leiab, et eeltoodust tulenevalt ei ole kontrollitud kohustuse kaitse-eesmärki vastavalt seadusele. Kohus leidis, et kohustuse kaitse-eesmärgi kontrolli puhul seisneb küsimus selles, kelle riisikoga on tegemist, aga seaduse kohaselt peab selle eelduse juures välja tooma sätte, mille rikkumises töötajat süüdistatakse ja mille kaitse-eesmärgi ulatust kohus hindab – seda praegusel juhul tehtud ei ole. Tartu Maakohtu tsiviilasjas⁷⁴ on välja toodud VÕS § 127 lg 2 eeldus. Kohus aga seda kahju hüvitamise eeldust analüüsinud ei ole.

⁷¹ TMKo 21.01.2022, 2-21-106226, p 13.

⁷² HMKo 08.05.2020, 2-17-8686, p 23.

⁷³ TMKo 27.09.2023, 2-22-103452, p 26.

⁷⁴ TMKo 27.05.2022, 2-21-3066, p 30.

Töövaidluskomisjon on otsuses⁷⁵ leidnud, et tööandja peab näitama, et kahju on hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse-eesmärgiga. VÕS § 127 lg 2 sätestab, et kahju ei kuulu hüvitamisele ulatuses, milles kahju ärahoidmine ei olnud selle kohustuse või sätte eesmärgiks, mille rikkumise tagajärjel kahju hüvitamise kohustus tekkis. Töötaja kohustus tööandja suhtes lojaalselt täitma kokkulepitud tööülesandeid, kuid on tõendatud, et vastaspool on kokkulepitud tööülesandeid rikkunud. Arvestades asjaolu, et tööandja ei võtnud kahju tekkimise vähendamiseks midagi ette, leiab töövaidluskomisjon, et töötaja vastutus antud juhul saamata jäänud tulu summa osas ei ole täielik ehk 100%, vaid 80%. Eeltoodust tulenevalt ei ole võimalik tuvastada, millist töötaja rikutud kohustust või sätet ning selle kaitse-eesmärgi ulatust kohus hindab ning samuti ei ole sellele hinnangut antud. Töövaidluskomisjon on saamata jäänud tulu summat vähendanud, aga saamata jäänud tulu nõue ei ole hõlmatud normi kaitse-eesmärgiga VÕS § 127 lg 2 mõttes. Seega ei ole töövaidluskomisjoni tõlgendus selles asjas õnnestunud, sest seadusest tulenevalt ei ole saamata jäänud tulu võimalik nõuda.

Töövaidluskomisjoni otsuses⁷⁶ on järgnev kaitse-eesmärgi analüüs: „VÕS § 127 lg 2 järgi peab kahju olema hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse eesmärgiga. Töötaja Töölepingu punktide 9.1, 9.2 ja 9.3 järgi vastutab Töötaja Tööandja eest süüliselt, s.h. hooletuse tõttu tekitatud kahju eest. Ametijuhendi punktide 5.3. ja 5.4. järgi vastutab Töötaja Tööandja poolt talle kasutamiseks antud materiaalse väärtuste säilivuse ning Töötaja poolt Tööandjale süülise tegevuse või tegevusetusega tekitatud kahju eest. Eeltoodust tulenevalt on Töötaja poolt töökohustusi hooletult täites Tööandja varale tekkinud kahju hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse eesmärgiga.“ Kuigi vaidlusorgan on välja toonud sätted, milles töötajat süüdistatakse, ei järgne sellele kaitse-eesmärgi ulatuse hinnangut ning seega on asjakohatult tuvastatud kohustuse kaitse-eesmärk.

Töövaidluskomisjon on oma otsuse 4-1/371/21 punktis 27 analüüsinud kohustuse kaitse-eesmärki järgnevalt: „VÕS § 127 lg 2 järgi peab kahju olema hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse eesmärgiga. Töötaja ametijuhendi punktide 5.3. ja 5.4. järgi vastutab Töötaja Tööandja poolt talle kasutamiseks antud materiaalse väärtuste säilivuse ning Töötaja poolt Tööandjale süülise tegevuse või tegevusetusega tekitatud kahju eest. Töövaidluskomisjon nõustub Tööandjaga selles, et eeltoodust tulenevalt on Töötaja poolt töökohustusi hooletult täites Tööandja varale tekkinud kahju hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse eesmärgiga.“ Sarnaselt viimati välja toodud lahendiga võib eeldada, et töövaidluskomisjon on

⁷⁵ TVKo 4-1/326/22.

⁷⁶ TVKo 4-1/358/22-10, p 31.

ametijuhendi punktidele viidates küll välja toonud kohustuse, mille rikkumises töötajat süüdistatakse ning mille kaitse-eesmärgi ulatust vaidlusorgan peaks hindama, aga sellegi poolest ei ole korrektselt hinnanud kohustuse kaitse-eesmärgi ulatust.

Kolmas probleem seoses kohustuse kaitse-eesmärgi kontrolliga seisneb selles, et vaidlusorganid ei leia, et kohustuse kaitse-eesmärki peaks analüüsima. Mitmetes lahendites ollakse seisukohal, et töötaja peab kahju hüvitama, aga kaitse-eesmärgi sisu ei ole kontrollitud.⁷⁷ Viru Maakohus ei ole tsiviilasja 22.10.2022 otsuses⁷⁸ leidnud, et kohustuse kaitse-eesmärk üldse oleks kahju hüvitamise eelduseks. Lahendi kohaselt on töötaja tekitatud kahju hüvitamise eeldusteks vaid töölepingust tuleneva kohustuse rikkumine, kahju olemasolu, põhjuslik seos kohustuse rikkumise ja tekkinud kahju vahel ning töötaja süü kahju tekkimisel (TLS § 72, VÕS § 127 lg 4). Eeltoodust tulenevalt ei ole maakohu tõlgendus selles asjas õnnestunud, sest eelduste seas ei ole välja toodud kohustuse kaitse-eesmärki. Riigikohus on seisukohal, et kohtul on kohustus kontrollida kohustuse kaitse-eesmärki.

Töö autor on seisukohal, et vaidlusorganid ei sisusta kohustuse kaitse-eesmärki nii, et tagatud on kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus. Vaidlusorganid ei arvesta kahju hüvitise vastutuse kontrollis kohustuse kaitse-eesmärki või arvestavad seda ise, ilma seda otsusesse kirja panemata. Autor on sellisel arvamusel, sest analüüsitud kohtulahendites ja töövaidluskomisjoni otsustes kaitse-eesmärgi eelduse all ei ole seda eeldust põhjalikult analüüsitud. Lisaks kui isegi eeldust analüüsitakse siis kontrollis ei lähtuta Riigikohtu suunistest VÕS § 127 lg 2 puhul välja tuua kohustus või säte, mille rikkumises töötajat süüdistatakse ning mille kaitse-eesmärgi ulatust vaidlusorgan hindab. Kuigi Riigikohus on leidnud, et saamata jäänud tulu ei ole hõlmatud normi kaitse-eesmärgiga ehk saamata jäänud tulu ei ole õigust nõuda, sellist regulatsiooni töövaidluskomisjon ei järgi. Kohustuse kaitse-eesmärgi kontrolli osas seisneb probleem ka selles, et vaidlusorganid isegi ei leia, et kohustuse kaitse-eesmärki peaks analüüsima, sest pole seda eeldustes välja toonud.

Saksa õiguses on kasutusel väga sarnane printsiip, millest ongi Eesti sätte loomisel lähtunud ning tagasiside sellele sättele on Saksa õiguskirjanduses palju parem võrreldes adekvaatsuse teooria omaga. Kuna sättega välistatakse töötaja ebamõistlik vastutus, siis peaksid kõik vaidlusorganid sätet analüüsima töötaja tekitatud kahju eeldusena, mitte . Eeltoodust tulenevalt ei tee töö autor ettepanekuid Eesti õiguse muutmiseks ega täiendamiseks.

⁷⁷ Nt TVKo 4-1/1105/21.

⁷⁸ VMKo 22.10.2022, 2-20-6301.

1.4. Põhjuslik seos rikkumise ja kahju vahel

Saksa õiguses on hüvitise maksmise kohustuse üheks eelduseks põhjuslik seos. Saksa õiguse kohaselt peab põhjuslik seos olema kohustuse rikkumise ja kahju vahel. Põhjusliku seose kohta kehtib range tõendamise standard, mille kohaselt kohus peab põhjusliku seose olemasolus olema täielikult veendunud. See ei nõua absoluutset või vaieldamatut kindlust ega kindlusega piirnevat tõenäosust, vaid üksnes tavapärast kahtlusi välistavat kindluse astet. Ekvivalentsuse teooria kohaselt tuleb põhjuslikkust eeldada, kui kahjustav sündmus võib tekitada kõnealust tüüpi kahju üldiselt ja mitte ainult eriti erilistel, ebatõenäolistel asjaoludel, mida ei saa tavapärase asjade käigus arvesse võtta.⁷⁹

Töötaja on tekitatud kahju eest vastutav kui muu hulgas on töötaja rikkumise ja tekitatud kahju vahel põhjuslik seos.⁸⁰ VÕS § 127 lg 4 kohaselt peab isik hüvitama kahju üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg. Sellest tulenevalt on põhjusliku seose objektiivselt olemasolu kohustuslik, s.t üks nähtus on tekitanud paratamatult teise nähtuse ehk üks sündmus on teise tagajärg.⁸¹ Tulenevalt VÕS § 127 lõikest 4 ei ole oluline, et tekkinud kahju oleks kohustuse rikkumise otsene tagajärg ehk põhjuslik seos ei pea olema alati vahetu. Põhjusliku seose kindlakstegemiseks kasutatakse elimineerimismeetodit. Kui tööandjale ei oleks kahju tekkinud ilma töötajale etteheidetava teo toimepanemiseta, saab põhjusliku seose olemasolu jaatada (*conditio sine qua non*-reegel). Sellepärast on asjakohane selgeks teha, kas olukorras, kus töötaja ei oleks toimepannud rikkumist, oleks tagajärjeks olnud kahju. Olukorras, kus ka ilma töötaja rikkumiseta oleks tagajärjeks olnud kahju, siis põhjuslikku seost ei eksisteeri.⁸²

Riigikohus on elimineerimismeetodit kasutanud 21.10.2003 lahendis,⁸³ leides, et palga maksmise kui kulutuse (kahju) ja töötajapoolse lepingu rikkumise vahel puudub põhjuslik seos, kuna ka juhul, kui töötaja ei oleks töölepingus sätestatud konkurentsipiirangut rikkunud, oleks tööandja palgakulu ikkagi kandnud.⁸⁴

⁷⁹ Schaub, G, äärenr 3-4

⁸⁰ RKTko 21.06.2017, 3-2-1-56-17, p 25.

⁸¹ Muda, M. Töötaja varaline vastutus. – *Juridica* 2009/V, lk 314.

⁸² Käärats, E. Jt., lk 180.

⁸³ RKTko 21.10.2003, 3-2-1-106-03.

⁸⁴ Varul, P. jt, lk 667.

Riigikohus on tsiviilasjas⁸⁵ asunud seisukohale, et VÕS § 127 lg 4 tulenevalt on teo ja kahju vahel põhjusliku seose tuvastamiseks vaja läbi viia kontroll, millega ajaliselt eelnev sündmus loetakse hilisema sündmuse põhjuseks, kui esimese sündmuse olemasoluta ei oleks hilisemat sündmust toimunud.

Harju Maakohus on 12.10.2018 otsuses⁸⁶ tuvastanud töötaja käitumise ja kahju tekkimise vahel põhjusliku seose. Töötaja rikkus oma kohustust sellega, et ei ilmunud 2017. a juunikuus tööle, ning seetõttu pidi tööandja kasutama asendustööjõu teenuseid. Kui selline töötaja tegu (tööle mitteilmumine) mõtteliselt kõrvale jätta, siis ei oleks tööandjale asendustööjõu teenustest tulenevat kahju tekkinud. Sellest tulenevalt on tuvastatud VÕS § 127 lg 4 tuleneva eelduse täidetud.

Tartu Maakohtu tsiviilasjas⁸⁷ on töötaja on rikkunud oma kohustust sellega, et asus sõidukit juhtima ohutuks vedamiseks ilmselgelt ebasobival ajal ja seisundis, mistõttu soodustas sellega ohuriskide (teeolud, liiklustihedus, õhtune aeg jne) teket ning juhtis tööandjale kuuluvat autorongi olles alkoholijoobes. Töötaja põhjustatud liiklusavarii tõttu kahjustus veoseks olnud kaup, mille omanikud või veosetellijad on esitanud tööandjale kahjunõuded. Tööandja märgib, et liiklusavarii tagajärjel muutusid kasutus- ja taastamiskõlbmatuks ka tööandjale kuulunud veduk ja haagis ning tööandja kandis kulutusi liiklusavarii sündmuskoha ohustustamiseks ja koristustöödeks ning veduki ja haagise vraki ning kauba ja jäänuste transpordiks Eestisse ning tööandja pidi tasuma veduki ja haagise kaskokindlustuse makseid. Maakohus leidis, et tuvastatud asjaoludel saab järeldada rikkumise ja kahju vahel põhjuslikku seost VÕS § 127 lg 4 kohaselt, st kui töötaja ei oleks rikkunud töölepinguseadust, töölepingust ja ametijuhendist tulenevaid kohustusi, ei oleks tööandjale kahju tekkinud.

Viru Maakohtu lahendis⁸⁸ on tuvastatud põhjuslik seos. Kohus leidis, et kui tööandja ei oleks erakorraliselt töölepingut üles öelnud, oleks töötaja saanud kasu, milleks on töötasu.

Töövaidluskomisjon on lahendis⁸⁹ leidnud, et VÕS § 127 lõike 4 kohaselt peab töötaja kahju hüvitama üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega sellises

⁸⁵ RKTko 3-2-1-121-08, p 12.

⁸⁶ HMKo 12.10.2018, 2-17-18021, p 37-38.

⁸⁷ TMKo 23.02.2022, 2-19-1306.

⁸⁸ VMKo 28.01.2021, 2-20-10740.

⁸⁹ TVKo 4-1/370/21.

seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg. Selles asjas esineb töötaja töökohustuste rikkumise ja tööandjale tekkinud kahju vahel põhjuslik seos. Kui töötaja ei oleks tööandja bussiga teisele sõidukile vastu sõitnud, ei oleks tööandja pidanud remontima bussi, mida juhtis töötaja. Järelikult, kui töötaja poleks liiklusõnnetust põhjustanud, ei oleks Tööandjale kahju tekkinud. Seega on lahendis analüüsitud põhjuslikku seost asjakohaselt.

Viru Maakohus on 22.10.2020 otsuses⁹⁰ seisukohal, et töötaja tekitatud kahju hüvitamise eelduseks on muuhulgas põhjuslik seos kohustuse rikkumise ja tekkinud kahju vahel VÕS § 127 lg 4 kohaselt. Selles lahendis on kohus tuvastanud, et töötaja vastutab kahju hüvitamise eest ilma põhjuslikku seost analüüsimata.

Töövaidluskomisjoni otsuses⁹¹ ei maksnud klient töötaja koostatud arve pinnalt tööandja ettevõttele raha. Komisjon on tuvastanud, et töötaja rikkumise ja kahju vahel ei ole tõendatud põhjuslikku seost vastavalt VÕS § 127 lg-le 4 eriti arvestades asjaolu, et klient ei ole tasunud ka seda osa vaidlusalusest arvest, mille klient üheselt mõistetavalt 24.04.2018 e-kirja alusel tellis.

Töövaidluskomisjoni otsuses⁹² on asutud seisukohale, et töötaja vastutab varalise kahju tekitamise eest ja peab hüvitama tööandjale kahjuhüvitise 300 eurot, aga analüüsi töötaja tekitatud kahju hüvitamise eelduste kohta teostatud ei ole. Muuhulgas ei ole kontrollitud ka põhjuslikku seost, mida ei olegi võimalik analüüsida, sest tuvastamata on jäetud ka töötaja rikkumine.

Töö autor on seisukohal, et vaidlusorganid sisustavad põhjuslikku seost töötaja tekitatud kahju hüvitamise regulatsioonis üldiselt nii, et tagatud on kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus. Põhiline probleem seisneb põhjusliku seose kindlaks tegemise puhul selles, et vahel ei analüüsita kohtupraktikas põhjuslikku seost, vaid lihtsalt tuakse välja, et põhjuslik seos on olemas ilma seda täpsemalt selgitamata.

Saksa õiguses on töötaja tekitatud kahju tuvastamise üks eeldus samuti põhjusliku seos. Saksa ja Eesti õiguse regulatsiooni erinevus seisneb selles, et Eesti õiguses tuvastatakse põhjuslik seos elimineerimismeetodi abil, aga Saksa õiguses ekvivalentsusteooriale. Töö autor on seisukohal,

⁹⁰ VMKo 22.10.2020, 2-20-6301.

⁹¹ TVKo 4-1/2566/20, p 36.4.

⁹² TVKo 4-1/1105/21.

et elimineerimismeetod on põhjusliku seose tuvastamisel kasumlikum kasutada, sest see on efektiivsem ja selgem. Eeltoodust tulenevalt ei tee töö autor ettepanekuid Eesti õiguse muutmiseks ega täiendamiseks.

2. Kahjuhüvitise ulatuse kindlaksmääramise alused

2.1. Üldpõhimõtted

Saksa õiguses arvestatakse kahju hüvitise määramisel konkreetse kaasuse kõigi asjaolude üldist hinnangut.⁹³ Vastutuse piiramist võib kaaluda siis, kui töötaja sissetulek on ilmselgelt ebaproportsionaalne tekkinud kahjuga. Selline ebaproportsionaalsus on haruldane ning esineb ainult juhul, kui kahju suurus ületab töötaja igakuist töötasu.⁹⁴ Saksamaa Liitvabariigi töövaidluskohtu 27.09.1994 otsusest⁹⁵ tulenevad alused, mida tuleb töötaja tekitatud kahju korral kontrollida. Lahendis esitatud loetelu puhul ei ole tegemist kinnise loeteluga, seega võib vajadusel vaidlusorgan arvesse võtta ka teisi asjakohaseid aluseid. Töötaja hüvitamisele kuuluva kahju suuruse kindlaksmääramisel arvestatakse töötaja süü määra, töö ohtlikkust, kahju suurust, tööandja poolt arvestatav riski, kindlustusega kaetud riski, töötaja positsiooni ettevõttes ja töötasu suurust (mis võib sisaldada riskipremiat). Vahel tuleb arvesse võtta ka töötaja isiklike asjaolusid, nagu tööstaaz, vanus, perekondlik olukord ja varasem käitumine. Töötaja sõlmitud eraõiguslikku vastutuskindlustust saab kahju hüvitise suuruse määramisel arvesse võtta ainult juhul, kui tööandja on selle sõlmimist enne töölevõtmist nõudnud.⁹⁶

Eesti õiguses, kui töötaja tekitatud kahju hüvitamise eeldused on täidetud ehk töötaja vastutab tööandjale tekitatud kahju eest, tuleb järgmisena kindlaks määrata kahju hüvitise ulatus, st millises ulatuses peab töötaja tekitatud kahju tööandjale hüvitama.⁹⁷ Töötaja tekitatud kahju korral on tema vastutuse ulatus sätestatud TLS §-s 74.⁹⁸ Töötaja, kes on töölepingut tahtlikult rikkunud, vastutab kogu tööandjale tekitatud kahju eest TLS § 74 lg 1 kohaselt. Sellisel juhul vastutab töötaja nii otsese varalise kahju kui saamata jäänud tulu eest täies ulatuses. Tahtliku rikkumise korral eeldatakse, et töötaja soovis õigusvastast tagajärge ning seetõttu esineb tahtlikku kahju tekitamist töösuhtes harva.⁹⁹

Töötaja vastutus hooletuse, seal hulgas raske hooletuse korral on sätestatud TLS § 74 lõikes 2, millest tulenevalt võib vaidlusorgan töötajalt välja mõista töötaja tekitatud kahjust väiksema

⁹³ Dannemann, G., Schulze, R., lk 1117.

⁹⁴ Schaub, G, äärenr I.

⁹⁵ BAG, 27.09.1994 – GS 1/89. Arvutivõrgus: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fzeits%2Fnza%2F1993%2Fcont%2Fnza.1993.547.1.htm&pos=3&hwords=on> (01.04.2024)

⁹⁶ Dannemann, G., Schulze, R., lk 1117.

⁹⁷ Käärats, E. jt., lk 181.

⁹⁸ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine ja varaline vastutus. Tallinn: Äripäev. 2009, lk 133.

⁹⁹ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtjaline tööleping. Tallinn: Äripäev. 2010, lk 144.

hüvitise.¹⁰⁰ Hüvitamisele kuuluva kahju suuruse kindlaksmääramisel ei arvestata kogu kahju ulatust, vaid võetakse arvesse ka töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist, töötaja töötasu, samuti tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks (TLS § 74 lg 2). Sarnaselt Saksa õigusele ei ole eeltoodu puhul tegemist kinnise loeteluga, seega vaidlusorganil on vaidluse lahendamisel õigus arvesse võtta ka teisi asjasse puutuvaid asjaolusid.¹⁰¹ Vaidlusorgan peab asja lahendamisel arvesse võtma ka tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahju vältimiseks või kindlustamiseks ning vähendada hüvitist tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra.¹⁰² Seega kui kahju hüvitamine kogu mahus oleks töötaja jaoks äärmiselt ebaõiglane või muudel põhjustel mõistlikult vastuvõetamatu, siis võivad vaidlusorganid kahjuhüvitise suurust vähendada.¹⁰³ Siiski on ka hooletult tekitatud kahju korral võimalik nõuda kahju hüvitamist kogu tekitatud kahju ulatuses, sest nagu ka tahtlikult tekitatud kahju korral ei näe seadus ette piirmäära töötaja vastutuseks.¹⁰⁴ Sellise seadusega muudeti 2008. aastal kahju suuruse kindlaksmääramine tunduvalt töötajasõbralikumaks ja reaalselt olukorda arvessevõtvamaks. Tööandja kaitse muutus õiglasemaks seeläbi, et kaotati töötaja hooletusest (sh raskest hooletusest) tekitatud kahju sissenõudmise piirmäär.¹⁰⁵

2.2. Töötaja süü aste

2.2.1. Üldist

Saksa õiguses on töötaja vastutust võimalik piirata vastavalt töötaja süü astmele.¹⁰⁶ BGB §-s 254 sisaldub oluline säte isiku kasuks, kes on kohustatud hüvitist maksma. Selle kohaselt väheneb kahju hüvitamise vastutuse ulatus, kui kannatanu on osaliselt süüdi.¹⁰⁷ Seaduse järgi sõltub töötaja süü määr sellest, kui suur on töötaja süü kohustuse rikkumises. Saksamaa Liitvabariigi töövaidluskohus on seisukohal, et määravaks ei peaks olema mitte süü kohustuse rikkumises, vaid töötaja süü tekitatud kahju osas. See vähendab töötaja vastutust rohkem kui vaja ja on vastuolus tsiviilõigusliku kahju hüvitamise üldpõhimõtetega. Töökohustuste tahtliku

¹⁰⁰ Käärats, E. jt, lk 181.

¹⁰¹ Raidve, H. Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine ja varaline vastutus. Tallinn: Äripäev. 2009, lk 135.

¹⁰² Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde.

¹⁰³ Rahalised nõuded töösuhtes. Tööinspeksioon. 2022, lk 25.

¹⁰⁴ Käärats, E. jt.

¹⁰⁵ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde.

¹⁰⁶ Dannemann, G., Schulze, R., lk 1116.

¹⁰⁷ Handbuch arbeitsrecht.

rikkumise korral vastutab töötaja täies ulatuses ning teda ei või tahtluse korral vastutusest vabastada BGB § 276 lg 3 kohaselt.¹⁰⁸ Saksamaa Liitvabariigi töövaidluskohtu vastuolulise otsuse kohaselt ei kehti see juhul, kui tahtlus ei hõlma tekitatud kahju, vaid üksnes kohustuste rikkumist.¹⁰⁹ Neid juhtumeid tuleb seejärel käsitleda hooletuse reeglite kohaselt.¹¹⁰ Raske hooletuse korral võib kohaldada vastutuse vähendamist olenevalt konkreetsest juhtumist,¹¹¹ aga üldiselt ei piirata töötaja vastutust sellisel juhul.¹¹² Keskmise hooletuse korral jagatakse kahju töötaja ja tööandja vahel proportsionaalselt (näiteks 40% töötaja, 60% tööandja), väikse hooletuse korral töötaja ei vastuta kahju eest.¹¹³ Saksa õiguses sõltub süü määr sellest, kas kahju hüvitamise kohustust põhjustav süü on seotud ainult lepingulise kohustuse rikkumisega (BGB §-d 280, 286) või seaduslike huvide rikkumisega (BGB § 283), mis laiendab või hõlmab ka tekkinud kahju.¹¹⁴

Sarnaselt Saksa õigusele on Eesti õiguses töötaja vastutust võimalik piirata vastavalt töötaja süü astmele. TLS § 74 lõikest 2 tuleneb, et kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse mh töötaja süü astet. Töötaja süü astmeteks Eesti õiguse kohaselt on hooletus, raske hooletus ja tahtlus. Töötaja tekitatud kahju eest makstavat hüvitist piiratakse raske hooletuse korral vähem kui hooletuse korral.¹¹⁵ Tahtliku rikkumise korral vastutab töötaja kogu tööandjale tekitatud kahju eest TLS § 74 lg 1 kohaselt.

Riigikohtu 25.11.2015 otsuse¹¹⁶ asjaolude kohaselt viis tööandja koostööpartner kauplusest ära tööandja asju, töötaja nägi seda, aga ei teavitanud sellest tööandjat, sest usaldas tööandja koostööpartnerit. Selles asjas on välja toodud ka ringkonnakohtu seisukoht. Ringkonnakohus leidis, et kuna asjas ei tuvastatud töötaja tahtlust kaupu ära viia, siis on tegemist süüga hooletuse vormis ning tööandja nõue rahuldatakse TLS § 74 lg-t 2 arvestades 2000 euro ulatuses. Töötaja arvates ringkonnakohus ei selgitanud, kuidas analüüsiti TLS § 74 lg-s 2 sätestatud töötaja vastutuse kindlaks tegemisel arvestatavaid asjaolusid ning miks vastutab töötaja tööandja ees

¹⁰⁸ Dannemann, G., Schulze, R., lk 1116.

¹⁰⁹ BAG 18.04.2002 – 8 AZR. Arvutivõrgus:

<https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BAG&Datum=18.04.2002&Aktenzeichen=8%20AZR%20348/01> (26.04.2024)

¹¹⁰ Dannemann, G., Schulze, R., lk 1116.

¹¹¹ Weigert, D. Schadensersatzansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

¹¹² Dannemann, G., Schulze, R., lk 1117.

¹¹³ Weigert, D. Schadensersatzansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Arvutivõrgus:

<https://danielweigert.de/service/sonstiges-arbeitsrecht/schadensersatzansprueche/> (25.04.2024)

¹¹⁴ Dannemann, G., Schulze, R., lk 1113-1114.

¹¹⁵ RKTko 21.06.2017, 3-2-1-56-17, p 30.2.

¹¹⁶ RKTko 25.11.2015, 3-2-1-151-15.

just 2000 euro ulatuses. Riigikohus on selles asjas seisukohal, et ringkonnakohtu lahendist ei tulene, milliste asjaoludega on töötaja vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel arvestatud. Riigikohus leiab, et üksnes asjaolu, et töötaja rikkus töölepingut hooletusest, mitte tahtlusega, ei anna kohtule õigust jätta otsuses kahjuhüvitise suuruse kindlaksmääramise asjaolud märkimata. Seega ei piisa kohtu analüüsis ainult süü astme välja toomisest, et määrata töötaja vastutuse ulatus, kui on asjakohane analüüsida ka teisi eeldusi.

Riigikohus on leidnud 21.06.2017 lahendis,¹¹⁷ et ringkonnakohus on süü arvestamisel teinud kaalutusvea sellega, et ei ole kahju hüvitise määramisel piisavalt arvestanud, et töötaja rikkus oma kohustusi raskelt hooletult. Kolleegium nõustuks ringkonnakohtu rahalise hüvitise suuruse 1000 euro määramise loogikaga, kui eeldusliku veoki kaskokindlustusega seotud omavastutuse summa väljamõistmisega, kui töötaja ei oleks õnnetust põhjustanud raskelt hooletult. Tööandja tegevusega seotud tüüpilise kahju tekkimise riski alla TLS § 74 lg 2 teise lause tähenduses ei kuulu töötaja raske hooletus. TLS § 74 lg 1 näeb tahtliku rikkumise eest ette kahju hüvitamise täies ulatuses. Seega tuleks raske hooletuse korral piirata tekitatud kahju eest makstavat hüvitist vähem kui tavalise hooletuse korral.

Töövaidlusasjas¹¹⁸ põhjustas töötaja (autojuht) liiklusõnnetuse, mille eest tööandja hüvitist nõuab. Kuivõrd pooled ei vaidle asjas selle üle, et töötaja rikkus oma kohustusi hooletult, tuleb kahju summat vähendada. Raske hooletuse korral tuleks tekitatud kahju eest makstavat hüvitist piirata vähem kui tavalise hooletuse korral. Seega tuleb töötaja hooletusest põhjustatud liiklusõnnetuse tõttu tekitatud kahju summat vähendada rohkem kui raske hooletuse tõttu tekitatud kahju tekitamises.

Töövaidlusasjas¹¹⁹ töötab töötaja autojuht-ekspediitori ametikohal ning tegi tööandja sõidukiga avarii, sest hindas olukorda valesti. Töövaidluskomisjon on otsuses leidnud, et töö iseloomust tulenev risk on kahju hüvitise vähendamise aluseks, sest sõiduki, kui suurema ohu allikaga liikluses osalemine kätkeb endas suuremat riski.

Töö autor on seisukohal, et vaidlusorganid sisustavad töötaja tekitatud kahjuhüvitise ulatuse hindamisel süü astet nii, et tagatud on kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus, sest vaidlusorganid tuvastavad süü astme ning

¹¹⁷ RKTko 21.06.2017, 3-2-1-56-17, p 30.2.

¹¹⁸ TVKo 4-1/1819/22, p 13.

¹¹⁹ TVKo 4-1/538/22, p 31.

arvestavad seda koos teiste alustega kahju hüvitise suuruse määramisel. Kohtud on eesmärgipäraselt arvestanud töötaja süü astet. Töötaja süü aste on oluline alus, et hüvitise suurus kujuneks vastavalt kahju tekitamise asjaoludest. Eeltoodu pinnalt leiab töö autor, et lahendid on tehtud poolte huve arvestades, sest töötaja ei pea vastutama suuremas ulatuses kui tema teo eest vastav on ning tööandja hüvitis ei ole ebarproportsionaalselt väike kui töötaja vastutab raskelt hooletu käitumise eest. Töötaja süü aste on asjakohane alus praktikas ja ei näe põhjust, miks siin peaks seadust muutma. Praktikas on kohtud teinud asjakohaseid ja poole huve arvestavaid lahendeid.

2.2.2. Autojuhtide kõrgendatud hoolsuse määr

Autojuhid on suurema ohu allika valitsejad ning seega kohaldub neile kõrgendatud hoolsuse määr TLS § 16 mõttes. Seda kõrgendatud määra võetakse kahju hüvitise ulatuse kindlaksmääramisel ühe alusena arvesse.¹²⁰

Tartu Ringkonnakohus on 22.03.2018 lahendis¹²¹ seisukohal, et kahju hüvitamise ulatuse määramine TLS § 74 lg 2 alusel on kohtu kaalutusotsustus. Kutseliselt autojuhilt saab oodata kõrgendatud hoolsust. Seega on kutselise veokijuhi objektiivne hoolsusstandard tavapärasest kõrgem. Veokijuht peab täitma oma kohustusi professionaalselt. Selleks, et teha kindlaks veokijuhi hooletuse suurus, tuleb võrrelda veokijuhi käitumist kompetentse professionaalse veokijuhi hüpoteetilise käitumistega samadel asjaoludel. Kutseline veokijuht peab teadma ohte, mille ebaõige sõidukiiruse valik kaasa toob. Seetõttu peab kompetentne ja professionaalne autojuht võtma libedates oludes kasutusele kõik meetmed, et vältida liiklusõnnetuse tekkimist. Tee libeduse korral tuleb vajadusel sõita lubatust oluliselt aeglasemalt. Kolmandale isikule mittevaralise kahju tekkimine ei ole autojuhi tööga kaasas käiv paratamatu iseloomulik risk. Ringkonnakohus leiab, et tuleb arvestada hooletuse astet, selles asjas on tegemist raske hooletusega ning kahju vähendatakse proportsioonis töötaja töötasuga. Lisaks arvestatakse kokkuleppes märgitud ülempiiri. Selles asjas oleks pidanud kohus lähtuma lihtsalt süü astmest, sest tegemist on süülise vastutusega.

¹²⁰ RKTKo 21.06.2017, 3-2-1-56-17, p 30.1.-30.2.

¹²¹ TrtRnKo 22.03.2018, 2-15-9656, p 10, 11 ja 13.

Viru Maakohus on otsuses¹²² leidnud, et kahjuhüvitise suuruse määramisel tuleb järgida mitmeid asjaolusid, mh kõrgendatud hoolsuse määra TLS § 16 järgi, sest töötaja töötas autojuhina ehk suurema ohu allika valitsejana. Seega tekitas töötaja kahju raske hooletuse tõttu.

Töövaidluskomisjon leidis lahendis,¹²³ et töötaja oleks pidanud üles näitama kõrgendatud hoolsuse määra TLS § 16 mõttes ning järgima liikluseaduse nõudeid, sealhulgas kasutama ohutut sõidustiili, mis hoiaks ära liiklusõnnetuse. Arvestades, et töötaja oli bussijuht, siis oli tal kutselise bussijuhina kohustus tajuda gabariite, oskus teha manöövreid ning valida õige trajektoor ja sõidu kiirus, et bussi peegel ei kukuks august läbi sõites küljest. Komisjon leidis eeltoodust tulenevalt, et töötaja süü aste on praegusel juhul hooletus.

Töö autor on seisukohal, et autojuhtide kõrgendatud hoolsuse määra kontroll kahju hüvitise suuruse määramisel on asjakohane. Sellega on tagatud kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus, sest arvestades, et autojuhid valitsevad suurema ohu allikat igapäevaselt oma töös, siis tuleb neilt eeldada erilist hoolsuse astet ning on asjakohane kohaldada kõrgemat hoolsust. Selline kohtupraktikast tulenev eeldus on vaidlusorganites kasutusel ning autor leiab, et selle arvesse võtmine kahju hüvitise ulatuse määramisel järgib seaduse mõtet.

2.3. Töö iseloomust tulenev risk

Saksa õiguses analüüsitakse kahju hüvitise ulatuse kindlaksmääramisel tööandja poolt arvestatavat või kindlustusega kaetud riski. Saksa kohtupraktikast tulenevalt ei saa tööandja tegevusriskiga kaasnevaid kahjusid töötajale lihtsalt edasi kanda, kuna ta on tellinud töötajalt ettevõtte huvides töö tegemise. Tööandja soovides ettevõtte tegevuse kasumlikkust, peab ka vastutama ettevõtte tegevusega kaasnevate riskide eest. Ametialane risk viitab näiteks tootmisrajatiste, tootmise enda või toodetest tulenevale ohule ja hõlmab seetõttu ainult olukordi, kus kahjuni viinud tegevus on ettevõtte algatatud ja toimunud töösuhtes.¹²⁴

Kahju hüvitise suuruse kindlaksmääramisel tuleb muuhulgas arvestada töö iseloomust tulenevat riski (TLS § 74 lg 2).

¹²² VMKo 31.05.2022, 2-21-1891, p 42.

¹²³ TVKo 4-1/614/23, p 26.6.

¹²⁴ BAG, 27.09.1994 – GS 1/89.

Ringkonnakohtu tsiviilasjas¹²⁵ on tööandja leidnud, et töö iseloomust tulenev risk tekkis ennekõike liikluses osalemisest, kauba vedamisest, kauba paigutamisest veoprotsessi ajaks ning kauba peale- ja mahalaadimisest. Tööandja on seisukohal, et nende riskide vältimiseks on töötajal läbitud C-kategooria sõidukijuhi koolitus ja töötajat on juhendatud tööle asumisel. Ringkonnakohtu kolleegiumi hinnangul tegi tööandja endast oleneva, et vältida autojuht-ekspediitori töökoha iseloomulike riskide realiseerumist ja kontrollis töötaja töökohustuste täitmist. Tööandja on sõlminud lepingu katseajaga ja tutvustanud töötajale samal päeval lepingu sõlmimisega ohutusjuhendit ja ametijuhendit, mida töötaja kinnitas oma allkirjaga. Vaidlusalusel sõiduautol oli töösuhte ajal kehtiv liikluskindlustus. Arvestades, et töötaja on saanud ka hoiatuse seoses töökohustuste rikkumisega, siis on käesoleva otsusega tuvastatud hoolsuskohustuse rikkumine juba töötaja teine rikkumine. Asjaolu, et töötaja töötas 17.01.2014 (s.o päeval, kui sõiduk sai kahjustada) väidetavalt esimest korda seda marki autoga, ei anna alust hüvitise vähendamiseks. Kuna töötajal oli C-kategooria sõidukite juhtimise õigus, siis eelduslikult pidi ta olema võimeline juhtima igat marki veokit. Kokkuvõttes on kolleegium seisukohal, et töötaja vastutab tööandjale tekitatud kahju eest ning töötaja enda käitumisest tulenevad asjaolud ei anna alust hüvitise vähendamiseks.

Tartu Maakohtu tsiviilasjas¹²⁶ on töötaja ametikohaks hooldusjuht-tehnik ning tema tööülesandeks oli mh töötaja klientide hoonete ja nende juurde kuuluvate tehnosüsteemide teenuselepingute järgimine, mida ta ei täitnud. Kohus leidis, et töötaja vastutab tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse mh töö iseloomust tulenevat riski järgmiselt: „töö iseloomust tulenevalt vastutas töötaja tööandja kliendi hoonete ja tehnosüsteemide hoolduse, st ka vara säilimise eest. Töötaja pidi tööülesandeid täites arvestama, et tööülesannete puuduliku täitmisega kaasneb risk kliendi vara ja hoonete säilimisele ning nende hoonete ja tehnosüsteemidega kokkupuutuvate isikute tervisele ja heaolule.“ Sellisest kohtu analüüsist ei nähtu, milline on risk, mis hüvitist mõjutas.

Töövaidluskomisjoni asjas¹²⁷ tekitas töötaja tööandja autole kahju liikudes erinevate ehitusobjektide vahel. Töötaja oli projektijuht, seega auto kasutamisel ei olnud tegemist erialase autojuhiga, vaid tavalise autojuhiga, kes tavapäraselt autot kasutab. Otsuses on leitud, et kahju hüvitise ulatuse määramisel on asjakohane analüüsida töö iseloomust tulenevat riski

¹²⁵ TlnRnKo 13.10.2015, 2-14-51259, 33-35.

¹²⁶ TMKo 27.05.2022, 2-21-3066, p 30.

¹²⁷ TVKo 4-1/1282/20, p 53-54.

kohaldumist. Töö iseloomust ei tulene auto rikkumise riski, sest töötaja oli projektijuht ning autojuhtimisel ei olnud tegemist erialase autojuhiga. Seega ei vähendata selle aspekti alusel töötaja hüvitise ulatust.

Töövaidluskomisjoni otsuses¹²⁸ töötab töötaja autojuhina ning tekitas liiklusõnnetuse sõites tööandja sõidukiga tööülesannete täitmisel tagant otse sisse ees peatunud sõiduautole, mille tõttu sai kahjustada sõiduki esiosa. Komisjon leidis, et liiklusõnnetuste toimumine tööandja tegevusvaldkonnas on tavapärane risk. Sellest tulenevalt vähendatakse töötaja tekitatud kahju vastutuse määra.

Töövaidlusasjas¹²⁹ töötab töötaja autojuht-ekspediitori ametikohal ning tegi tööandja sõidukiga avarii, sest hindas olukorda valesti. Töövaidluskomisjon on otsuses leidnud, et töö iseloomust tulenev risk on kahju hüvitise vähendamise aluseks, sest sõiduki, kui suurema ohu allikaga liikluses osalemine kätkeb endas suuremat riski.

Töö autor leiab, et kohtud on eesmärgipäraselt arvestanud töö iseloomust tulenevat riski, mis kindlasti on oluline aspekt, et hüvitise suurus kujuneks vastavalt kahju tekitamise asjaoludest. Lahendid on tehtud poolte huve arvestades, sest kui risk on töö iseloomust tulenevalt suur, siis on töötaja huvides, et seda võetaks arvesse hüvitise vähendamisel – lahenditest lähtub, et kahjuhüvitist on vähendatud suure töö riski pärast. Praktikas on töö iseloomust tulenev risk asjakohane alus ja töö autor ei näe põhjust, et siin peaks seadust muutma. Praktikas kohute poolt asjakohased ja poolte huve arvestavad lahendid.

Magistritöö autor on seisukohal, et töö iseloomust tuleva riski analüüsimine on oluline kahju hüvitise suuruse kindlaksmääramisel. Kuigi sisu võib korduda mõnes osas autojuhtide puhul suurema ohu allikast tuleneva suurema hoolsuskohustusega, siis võib ühte ja sama aspekti arvestada mitmes kohas. Samuti ei ühti need alati, sest töö iseloomust tulenev risk ei kohaldu ainult autojuhtidele. Seega on mõlemate aluste hindamine asjakohane.

¹²⁸ TVKo 4-1/1819/22.

¹²⁹ TVKo 4-1/538/22, p 28.

2.4. Tööandja juures töötamise kestus ja senine käitumine

Saksa kohtupraktikas on kahju hüvitise ulatuse määramisel asjakohane analüüsida töötaja tööstaaži ning varasemat käitumist. Saksa Liitvabariigi töövaidluskohtus on leidnud, need on töötaja isiklikud asjaolud, mida kahju hüvitise ulatuse juures hinnata.¹³⁰

TLS § 74 lõikest 2 tuleneb, et kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse mh tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist.

Riigikohtu lahendis¹³¹ on analüüsitud tööandja juures töötamise kestust. Töötaja oli tööandja juures töötanud kaks kuud, mis on väga lühike aeg. Kuigi selline asjaolu on TLS § 74 lg 2 raames hüvitise määramisel arvestatav, siis töötaja vähene töökogemus ei õigusta liiklusreeglite rasket eiramist ja sellega tööandja vara kahjustamist. Sel põhjusel ei vähendanud Riigikohus kahju hüvitist, kuigi töötaja oli tööandja juures töötanud vähest aega.

Töövaidluskomisjoni lahendis¹³² on tuvastatud, et töötaja hoolsuskohustuse rikkumine ei toimunud pikaajaliselt arvestades, et töötaja ja tööandja vahelise töösuhte pikkus oli õnnetuse hetkeks 22 kuud. Vaidlusorgan leidis, et kahju hüvitise ulatuse määramisel tuleb arvestada mh töösuhte pikkusega ning määras hüvitise suuruseks 500 eurot, kuigi tööandja nõudis kahju hüvitamist summas 3000 eurot. Seega vähendati töötaja vastutuse ulatust arvestades töötaja tööandja juures töötamise kestust.

Viru Maakohus on otsuses¹³³ kahju hüvitise ulatuse kindlaksmääramisel arvestanud tööandja juures töötamise kestust ning leidnud, et kuna töötaja töötas tööandja juures umbes pool aastat, siis on see suhteliselt lühike aeg. Maakohus on seisukohal, et töötaja omandas selle aja jooksul eelduslikult esialgsed teadmised ja oskused, kuid oli siiski konkreetsel ametikohal suhteliselt kogenematu töötaja, mistõttu oli ka risk võimalike eksimuste tekkimiseks suurem kui kogenud töötajal ning seetõttu hüvitise suurust vähendati.

¹³⁰ BAG, 27.09.1994 – GS 1/89.

¹³¹ RKTko 21.06.2017, 3-2-1-56-17.

¹³² TVKo 4-1/265/21.

¹³³ VMKo 22.10.2022, 2-20-6301, p 18.

Maakohtus on tsiviilasjas¹³⁴ leidnud, et töötaja vastutuse piiramisel peab hindama tööandja juures töötamise kestust. Töötaja töötas tööandja juures bussijuhina viis kuud, millest neli kuud oli katseaeg. Seega on tööandja juures töötatud lühikest aega, mis on töötaja vastutuse määra vähendamise alus. Samuti on vastutuse ulatuse määramiseks kohane arvestada töötaja senist käitumist, et töötajal puuduvad eelnevad avariid. Sellest tulenevalt peab vähendama töötaja vastutuse ulatust.

Töövaidluskomisjon on otsuses¹³⁵ leidnud, et tööandja juures töötamise kestus on töötaja tekitatud kahju vähendamise aluseks, sest töötaja asus tööandja juurde tööle 11.11.2020 ning vaidlusaluse sõiduki ja haagisega töötamise kogemus oli tal vaid mõned kuud. Samas lahendis on töövaidluskomisjon vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel võtnud arvesse senist käitumist, täpsemalt on arvestatud töötaja varasemat sõidustiili, mida tõendavad sõidustiili väljavõte, kiiruse diagrammid ning säästliku sõidu juhend.

Töövaidluskomisjon on otsuses¹³⁶ arvestanud hüvitamisele kuuluva kahju ulatuse määramisel tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist. Selles asjas oli töötamise kestuseks 8 kuud ning senise käitumise kohta tõi tööandja välja, et töötaja oli põhjustanud ka varasemalt viis väiksemat avariid. Komisjon ei ole küll täpselt välja toonud, kuidas sellised eeldused töötaja vastutuse ulatust mõjutavad, aga eelduslikult töötamise kestus 8 kuud pigem vähendab kahju hüvitist, aga varasemad viis avariid pigem suurendab hüvitise suurust. Töövaidluskomisjon rahuldab vaidluse osaliselt ja mõistis tööandja kasuks välja 1000 eurot

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilasja otsuses¹³⁷ on kontrollitud tööandja juures töötamise senist käitumist. Tööandja ei ole vaidlustanud töötaja väljatoodud asjaolu, et töötaja on käitunud tööandja suhtes lojaalselt ega ei ole töökohustusi rikkunud ajal, mil ta tööandja juures töötas. Ringkonnakohus arvestab seega töötaja senist käitumist ja lojaalselt käitumist kahjuhüvitise ulatuse kindlaksmääramisel.

Töö autor leiab, et kohtud on eesmärgipäraselt arvestanud tööandja juures töötamise kestus ja senine käitumine, mis on olulised alused, et hüvitise suurus kujuneks vastavalt kahju tekitamise asjaoludest. Lahendid on tehtud töötaja huve järgides, sest kui töötaja on tööandja juures töötanud lühikest aega ja käitunud hoolsalt, siis on töötaja huvides, et neid aluseid võetaks

¹³⁴ HMKo 06-04.2023, 2-21-12277, p 15.

¹³⁵ TVKo 4-1/538/22.

¹³⁶ TVKo 4-1/1819/22.

¹³⁷ TrtRnKo 03.04.2012, 2-10-36278

arvesse hüvitise vähendamisel – lahenditest nähtub, et kahjuhüvitist on vähendatud töötamise kestuse ja senise käitumise pärast. Samas on ka ebakohase käitumise korral töötaja vastutust suurendatud ning selline alus on tööandja huvides, et töötajad käituksid tööd tehes korrektselt. Praktikaks on tööandja juures töötamise kestus ja senine käitumine asjakohased alused ja töö autor ei näe põhjust, et siin peaks seadust muutma. Praktikaks on kohtud teinud asjakohased ja poolte huve arvestavad lahendid nende aspektide osas.

Samuti on tööandja juures töötamise kestus ja senine käitumine kahju hüvitise ulatuse määramise alused Saksa õiguses, sellest tulenevalt võib asuda seisukohale, et selle eelduse kontroll on asjakohane.

2.5. Töötaja töötasu

Saksa õiguses on töötasu suurus üks alus, mida analüüsida kahju hüvitise ulatuse kindlaksmääramisel.¹³⁸ Töötaja töötasu tuleb arvestada seoses töötaja vastutusriskiga. Ebaoproportsionaalsuse korral tuleb vastutust vähendada. Näiteks ei ole mõistlik, et ajutine töötaja, kellele makstakse väikest tunnitasu, paneb poe õhtul lukku ja kaotab kaupluse ainsa võtme, peab hüvitama kogu kalli lukusüsteemi vahetuse. Seega tema kahju hüvitise suurust vähendatakse.¹³⁹

TLS § 74 lõikest 2 tuleneb, et kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse mh töötaja töötasu.

Riigikohus on tsiviilasja lahendis 3-2-1-56-17 analüüsinud töötaja töötasu. Töötaja töötasu oli selles asjas töölepingu järgi 2 eurot 85 senti tunnis ehk ca 456 eurot kuus. Liiklusreeglite rasket eiramist ja sellega tööandja vara kahjustamist ei õigusta aga töötaja madal töötasu. Seega ei vähendatud selles asjas tööandjale makstava kahju hüvitise suurust selle eelduse tõttu.¹⁴⁰

Ringkonnakohus on oma lahendis¹⁴¹ võtnud vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel arvesse töötaja keskmist töötasu, mis on tööandja sõnul 1634,43 eurot. Töötaja ei ole sellele vastu vaielnud ning sellest tulenevalt on kollegium leidnud, et töötaja on võimeline kahju hüvitama.

¹³⁸ BAG, 27.09.1994 – GS 1/89.

¹³⁹ Weigert, D. Schadensersatzansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

¹⁴⁰ RKTk 21.06.2017, 3-2-1-56-17.

¹⁴¹ TlnRnKo 16.12.2021, 2-21-6686.

Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilasjas¹⁴² oli töövaidluskomisjon varasemalt tuvastanud, et töötaja töötasu oli 2,85 eurot tunnis. Harju Maakohus 23.10.2014 otsuses mõistis tööandjalt töötajale saamata jäänud töötasu ja puhkusehüvitise kokku 614,31 eurot. Töötaja töötasu arvestades (s.o detsembris 480,94 eurot ja jaanuaris 62,71 eurot) ei saa eeldada, et töötaja oleks võimeline tööandjale tasuma kahjuhüvitist 3846,38 eurot, mis ületab töötaja nt detsembrikuu töötasu ligi 8 korda. Ringkonnakohus peab mõistlikuks vähendada töötaja makstavat hüvitist kuni tööandja poolt töötajale käesolevas tsiviilasjas tasumisele kuuluva summani ja välja mõista tööandjale 614,31 eurot.

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium on leidnud, et kahju vähendamise aluseks saab olla kahjuhüvitise proportsioon töötaja töötasuga, samas asjas ei leidnud maakohus, et oleks ühtegi alust kahju hüvitise vähendamiseks. Ringkonnakohus leiab, et eeltoodut arvestades vastutaks töötaja apellatsioonis taotletud ulatuses ehk 5500 eurot. Siiski ei ole võimalik seda summat välja mõista, kuna pooled leppisid kokku vastutuse rahalises ülempiiris. Maakohus tuvastas, et töötaja keskmine töötasu oli kahju tekkimise ajal 818,97 eurot. Seetõttu peab töötaja hüvitama tööandjale kahju 1637,94 eurot ehk kahekordse töötasu.¹⁴³ Selles asjas on ringkonnakohus leidnud, et kokkuleppe tõttu varalise vastutuse ülempiiri kohta ei ole võimalik suuremat summat välja mõista. Selline eeldus kehtib ainult varalise vastutuse kokkuleppe puhul TLS § 75 kohaselt ning ei ole praegusel juhul asjakohane.

Maakohtu tsiviilasjas¹⁴⁴ on leitud, et vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel ei arvestata töötaja töötasu. Töötaja bruto töötasu oli töölepingust tulenevalt 1895,85 eurot kuus, mis oli üle riigi keskmise palga.

Mitmes töövaidluskomisjoni lahendis on vastutuse ulatuse selgitamisel arvestatud töötasu, aga ei ole täpsemalt analüüsitud, kuidas see ulatust mõjutab. Töövaidluskomisjon on otsuses¹⁴⁵ võtnud vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel arvesse töötaja töötasu, mida maksti töötajale brutosummas 4,59 eurot tunnis ning see nähtub töölepingust; väljamaksed nähtuvad arvelduskonto väljavõttest, suurim väljamakse oli 1532,55 eurot. Töövaidluskomisjon tuvastas

¹⁴² TlnRnKo 13.10.2015, 2-14-51259.

¹⁴³ TrtRnKo 22.03.2018, 2-15-9656, p 13.

¹⁴⁴ TMKo 27.05.2022, 2-21-3066, p 30.

¹⁴⁵ TVKo 4-1/538/22.

lahendis,¹⁴⁶ et töötaja töötasu on 1622,39 eurot kuus ning arvestas seda vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel.

Töövaidluskomisjoni asjas¹⁴⁷ on leitud, et vastutuse ulatuse määramisel on arvestatud muuhulgas töötaja töötasuga, milleks on 584 eurot. Tööandja nõudis töötajalt kahju ulatuses 8220,45 eurot, aga töövaidluskomisjon leidis, et see ei ole mõistlik ning seega määras mõistlikuks hüvitiseks 146 eurot.

Töövaidluskomisjon on otsuses¹⁴⁸ seisukohal, et töötaja vastutuse määra kindlakstegemiseks peab arvestama mh töötaja töötasuga. Käesolevas asjas oli töötaja keskmine töötasu umbes 700 eurot kuus. Tööandja nõudis kahju hüvitamist summas 3378,52 eurot ning sellest tulenevalt on kahju hüvitamise nõue 5 korda suurem töötasust. Sellest tulenevalt ei ole töötaja palk proportsioonis nõutava kahju ulatusega.

Töö autor leiab, et kohtud on eesmärgipäraselt arvestanud töötaja töötasu, mis kindlasti on oluline aspekt, et hüvitise suurus kujuneks vastavalt kahju tekitamise asjaoludest. Lahendid on tehtud poolte huve arvestades, kui töötaja töötasu on liiga väike, siis on töötaja huvides, et seda võetaks arvesse hüvitise vähendamisel – lahenditest lähtub, et kahjuhüvitist on vähendatud väikse töötasu pärast. Praktikas on töötaja töötasu asjakohane alus ja töö autor ei näe põhjust, et siin peaks seadust muutma. Praktikas on töötaja töötasu osas vaidlusorganid teinud asjakohased ja poolte huve arvestavad lahendid. Olukorras, kus töötaja saab nõutava kahjuga võrreldes väikest töötasu, ei tohiks töötaja vastutada ka töötasuga proportsioonist väljas oleva kahju hüvitise eest. Samuti kasutatakse Saksa õiguses töötasu kahju hüvitise määramisel ning sellest tulenevalt on tegemist asjakohase alusega.

2.6. Tööandja võimalused kahjude kindlustamiseks

Saksa kohtupraktika kohaselt peab kahju hüvitise ulatuse kindlaksmääramisel arvestama kindlustusega kaetud riski.¹⁴⁹ Saksa Liitvabariigi töövaidluskohtu 9. oktoobri 2018 otsusest¹⁵⁰ tuleneb, et tööandja kohustus sõlmida kaskokindlustus, sõltub konkreetsest töölepingust või

¹⁴⁶ TVKo 4-1/1819/22.

¹⁴⁷ TVKo 4-1/3075/20.

¹⁴⁸ TVKo 4-1/1282/20, p 54.

¹⁴⁹ BAG 27.09.1994 – GS 1/89.

¹⁵⁰ BAG 09.10.2018 – 6 Sa 75/18. Arvutivõrgus: <https://openjur.de/u/2217211.html> (20.04.2024)

töösuhet reguleerivatest normatiivsätetest. Kui kohustust ei tule lepingust ega seadusest, siis ei ole tööandjal kohustust kindlustus sõlmida, kuigi selline nõue BGB § 254 kohaselt eksisteerib.

TLS § 74 lõikest 2 tuleneb, et kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse mh tööandja võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks.

Riigikohus on lahendis¹⁵¹ järgmisel seisukohal: „Varalise vastutuse kokkulepe ei saa asendada kindlustust ega töötajad olla tööandja jaoks kindlustusandjaks. Kui kindlustamise mõistlikkust ja tööandja tegevusega seotud tüüpilisi riske arvestatakse töötaja seadusest tuleneva vastutuse hindamisel TLS § 74 lg 2 järgi, tuleb seda teha ka varalise vastutuse kokkuleppe lubatavuse hindamisel TLS § 75 järgi. Kui vastava vara puhul on mõistlik ja käibes tavaline vara kindlustada, tuleb tööandjal seda teha. Suure väärtusega veokite puhul, millel on suur risk ka töötajast sõltumata sattuda õnnetusse või saada varastatud või kahjustatud, on kindlustamine kolleegiumi arvates mõistlik ja tööandjalt oodatav. Töötaja ei peaks vastutama veoki varguse, tulekahju või vandalismi eest, kui ta ei ole oma kohustusi süüliselt rikkunud. Sõltumata töötajale makstava hüvitise suurusest ei saa tööandja vähemasti üldjuhul ka eeldada, et töötaja suudaks hüvitada kallihinnalise veoki väärtuse.“ Samas lahendis oli tööandjal võimalik vältida töötaja tekitatud kahju kandmist kogu ulatuses, kui ta oleks sõiduki vastavalt kindlustanud. Sellisel juhul oleks tööandjal hüvitamata kahju tekkinud üksnes omavastutuse ulatuses. Tööandja on esitanud kaskokindlustuspakkumise kahjustatud veokile, millest nähtub, et kindlustatud veoki põhiomavastutuse 1000 eurot korral on kindlustusmakse veoki eest 355 eurot 60 senti aastas.

Ringkonnakohus on tsiviilasjas¹⁵² leidnud, et õige on maakohtu seisukoht, et antud juhul ei olnud tööandjal kohustust sõlmida kaskokindlustuslepingut. Teisalt ei nõustu ringkonnakohus maakohtuga selles, et kaskokindlustuse puudumine ei anna alust vähendada kahjuhüvitist. Tööandja oleks pidanud kahju vältimiseks oma vara, milleks käesolevas asjas on sadulveoki, kindlustama ning kuna ta jättis selle tegemata, sellest tulenevalt pidi tööandja aru saama, et liiklusõnnetuse korral kahju tekkimisel ei ole talle tagatud täielik kahju hüvitamine. Siinkohal ei oma tähtsust see asjaolu, kas kaskokindlustuse lepingu sõlmimine oli tööandjale majanduslikult otstarbekas või mitte. Kuna tööandja jättis oma vara kindlustamata, siis ei ole põhjendatud töötajalt kahju hüvitamise nõudmine täies ulatuses.

¹⁵¹ RKTko 3-2-1-56-17.

¹⁵² TrtRnKo 12.01.2015, 2-11-43315.

Harju Maakohus on tsiviilasjas¹⁵³ seisukohal, et tööandja tegevus, mis seisneb ühistranspordi ja/või liiniveo korraldamisel on risk liikluses busside liiklusõnnetustesse sattumiseks ja nendele kahjustuste tekkimiseks oluliselt suurem kui muudel liikluses osalevatel transpordivahenditel, mistõttu on tegemist kõrge riskiga ettevõtlusega. Tööandjal on võimalik riske vähendada busside kogu kahju ehk kaskokindlustuse sõlmimisega, mida hagiavaldusest nähtuvalt on ta osade busside suhtes ka teinud. Seega on tööandja kindlustanud bussid valikuliselt. Töötajale, kes omas väga lühikest bussijuhistaaži ei antud töövahendiks bussi, mis oleks olnud kindlustatud ja mille osas oleks tööandjal tekkinud kahju üksnes omavastutuse ulatuses, vaid buss, mis oli jäetud kindlustamata. Kohus on seisukohal, et sellise valikuga tööandja suurendas oma riske, mitte ei vähendanud neid. Kuivõrd tööandja esitatud kindlustuspakkumuste kokkuvõtte hõlmab paljusid busse, siis ei saa kohus lugeda tõendatuks tööandja väidet, et antud juhul oleks bussile tekitatud kahju jäänud alla omavastutust või vähemalt omavastutuse piiridesse, sest samahästi võinuks see kindlustuspakkumuste kokkuvõtte järgi jääda ka 600 euro piiridesse, millest osa kuulunuks töötaja poolt hüvitamisele ja sellisel juhul oleks olnud nii tööandja kahju kui ka töötajalt väljamõistetav kahjuhüvitis objektiivselt väiksemaks. Ka on tööandja esitatud põhjendus, et busside kindlustamine ei ole majanduslikult tööandjale otstarbekas, sest ca 400 bussile kaskokindlustuse sõlmimine tähendaks tööandjale lisakulu kaskokindlustuse maksete näol 250 000 – 600 000 eurot, ühekülgne, sest välja on toomata kõik muud ettevõtja kuluarvestuse alused s.h kahjude summad. Töötaja leidis, et tööandja ei ole tõendanud oma väidet, et bussile kaskokindlustuse sõlmimine oleks olnud majanduslikult kahjulikum kui selle kindlustamata jätmine ning bussi kindlustamata jätmine ei oma tähtsust töötaja vastutuse piiramisel. Kohtu arvates on tööandja oma eelkirjeldatud tegevusega – anda töövahendiks vähese staažiga bussijuhile kindlustamata buss kahjuriski ise suurendanud, mistõttu peaks ta kandma ka rohkem kui pool liiklusõnnetusega põhjustatud kahjust. Kohus on veel seisukohal, et analoogselt Riigikohtu 21. juuni 2017 lahendi¹⁵⁴ p-s 21 märgitule, et tööandja ei saa oma vara säilimisest tingitud riske maandada esmajoones sellega, et sõlmib töötajatega varalise vastutuse kokkuleppeid, ei peaks tööandja maandama kahju riske töötajatelt seaduse alusel väljamõistetavate kahjuhüvitistega ka olukorras, kus töötajatega ei ole sõlmitud varalise vastutuse lepinguid, sest ka see moonutaks töötaja TLS § 74 järgse vastutuse olemust ja sisu ning tööandja ja töötaja majanduslik olukord ja rahalised vahendid kahju hüvitamiseks ei ole võrreldavad.

¹⁵³ HMKo 06.04.2023, 2-21-12277, p 15.

¹⁵⁴ RKTko 21.06.2017, 3-2-1-56-17 p 21.

Töövaidluskomisjon on otsuses¹⁵⁵ võtnud vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel arvesse tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude kindlustamiseks. Selles asjas on tuvastatud, et haagisel puudus kaskokindlustus. Töötaja arvab, et kindlustus oleks hüvitanud sõltumata töötaja sõidustiilist tekkinud kahju (v.a omavastutuse), kui tööandja oleks sõlminud kaskokindlustuse ka haagisele. Sellisel juhul ei oleks kindlustusseltsil olnud alust kindlustushüvitise väljamaksmisest keelduda ega seda vähendada ning oleks hüvitanud tööandjale tekkinud kahjud. Töötaja leidis, et tööandja ei ole kasutanud võimalust haagist kindlustada. Transpordiga tegeleva ettevõtte jaoks peaks tavapärane olema kasutuses olevatele sõidukitele ja haagistele kaskokindlustuse sõlmimine. Siiski ei ole tööandja seda teinud. Töötaja leidis, et tööandja peaks vastutama isiklikult endale omavastutusest suurema kahju tekitamise eest. Tööandja selgitas, et ta andis enda töötajatele valikuvõimaluse, kas tööandja kindlustab vastava sõiduki/haagise ära ja maksab kindlustusmaksleid kindlustusandjale või töötaja soovi korral, sõlmitakse töötajaga varalise vastutuse leping ja töötaja saab samaväärsed maksed endale. Selles asjas otsustas töötaja sõlmida varalise vastutuse lepingu. Tööandja hinnangul on olukord Riigikohtu lahendis¹⁵⁶ kirjeldatust erinev, sest valiku kaskokindlustuse ja varalise vastutuse lepingu vahel tegi töötaja. Komisjoni on seisukohal, et töötaja ei saanud teha tööandja eest otsust haagise kaskokindlustusega kindlustamiseks, sest juhtimisotsuseid saab teha üksnes ettevõtte juhtkond, mitte töötaja. Töövaidluskomisjon, võttes arvesse haagise väärtust ning liikluses osalemisest tulenevat kõrgendatud riski kahju tekkimiseks, leidis, et tööandjalt eeldati haagise kindlustamist kaskokindlustusega.

Töövaidluskomisjon on otsuses¹⁵⁷ kahju hüvitise suuruse määramisel selgitanud, et tööandjal oli võimalus sõlmida kaskokindlustus, millega oleks piiratud tööandja vastutus liiklusõnnetuse korral vastavalt 600-3000 euroga. Seega oleks kaskokindlustuse olemasolu korral tööandja kahju olnud maksimaalselt 3000 eurot, praegusel juhul on kahju ligikaudu 6000 eurot. Komisjon leidis, et sellest tulenevalt tuleb kahju hüvitise summat vähendada.

Töö autor leiab, et kohtud on eesmärgipäraselt arvestanud tööandja võimalusi kahjude kindlustamiseks, mis kindlasti on oluline aspekt, et hüvitise suurus kujuneks vastavalt kahju tekitamise asjaoludest. Lahendid on tehtud poolte huve arvestades, kui tööandja ei ole kasutanud oma võimalusi kahjude kindlustamiseks, siis on töötaja huvides, et seda võetaks arvesse hüvitise vähendamisel – lahenditest lähtub, et kahjuhüvitist on vähendatud, sest

¹⁵⁵ TVKo 4-1/538/22, p 28.

¹⁵⁶ RKTko 3-2-1-56-17.

¹⁵⁷ TVKo 4-1/1819/22, p 13.

tööandja ei ole sõlminud kindlustust. Praktikas on tööandja võimalus kahjude kindlustamiseks asjakohane alus ja töö autor ei näe põhjust, et siin peaks seadust muutma. Praktikas on selle aspekti kohaselt kohtud teinud asjakohased ja poolte huve arvestavad lahendid.

Töö autor ei tuvastanud lahendeid, kus analüüsitaks tööandja võimalusi kahjude vältimiseks. See aga ei tähenda, et see alus ei oleks asjakohane, seda ei ole lihtsalt seni praktikas ette tulnud, et selle eelduse kohta arvamust avaldada.

3. Varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eeldused

3.1. Üldpõhimõtted

Üldiselt on Saksa õiguses töötaja kahjuks tehtavad kokkulepped kehtetud ning nii individuaal-ega kollektiivlepingud ei saa neist töötajate kahjuks kõrvale kalduda. Kohtupraktikas on aga lubatud sellised kokkulepped kui need näevad töötajale ette asjakohase tasu, nt lühiajalise hüvitise või asjakohaselt suurendatud palga näol.¹⁵⁸ Saksa kohtupraktikas on vastutus puudujäägi eest (Mankohaftung), mille kohaselt töötaja võtab individuaalselt määratletud puudujäägi eest vastutuse.¹⁵⁹ Puudujääk tähendab siin töötajale usaldatud kauba või rahaliste vahendite ning alles jäänud kauba või rahaliste vahendite vahet.¹⁶⁰ See on töötaja vastutuse erivorm töötajale üleantud kaupade või rahaliste vahendite puudujäägi eest töötaja süüst sõltumata, seega laiendatakse töötaja vastutust. Kui soovitakse tuvastada töötaja süütust sõltumatu vastutus, peab kokkulepe olema eriti selge ja üheselt mõistetav puudujäägi kindlaksmääramise ja vastutuse ülempiiri ning tõendamiskohustuse osas, et oleks võimalik hinnata hüvitist lubatud puudujäägihüvitise kaudu.¹⁶¹

Töötaja ja tööandja võivad sõlmida varalise vastutuse kokkuleppe, millega töötaja sõltumata tema süüst vastutab temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest tulenevalt TLS § 75 lg-st 1.¹⁶² Sellega sätestatakse erand, millega tööandjal ja töötajal on võimalik leppida kokku varalises vastutuses süüst sõltumata, erinevalt esimeses peatükis analüüsitud TLS § 72-st, millest tulenevalt töötaja vastutab kohustuste rikkumiste eest vaid süü korral.¹⁶³ Töötaja vastutab kui ta ei ole taganud vara säilimist ehk tema vastutusel oleva vara hävinemise, rikkumise või kadumise eest lepingust tulenevate tingimuste kohaselt.¹⁶⁴ Sätte eesmärk on anda tööandjale meede, et tagada töötaja kätte usaldatud vara või finantsvahendite säilimine mahus, milles need töötajale usaldati.¹⁶⁵ Võib tekkida olukord, kus kahju on suurem, kui töötaja võimekus seda hüvitada, mistõttu tasub tööandja kaaluda oma vara mitmekülgset kindlustamist.¹⁶⁶ Riigikohtu kolleegium on öelnud, et tööandja ei saa oma vara säilimisest

¹⁵⁸ BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97.

¹⁵⁹ Reichold, K. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I. 5. Auflage. München: C.H.BECK. 2021, äärenr 73-76.

¹⁶⁰ Moll, W. Münchener Anwalts-Handbuch. Arbeitsrecht 3. Auflage 2012, äärenr 99.

¹⁶¹ Reichold, K, äärenr 73-76.

¹⁶² Töölepingu seadus.

¹⁶³ Raidve, H. Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine ja varaline vastutus. Tallinn: Äripäev. 2009.

¹⁶⁴ Siitam, N. Tööleping ja töölepingu seadus. Praktilised nõuanded töötajale ja tööandjale töölepingu sõlmimisest lõpetamiseni. Tallinn: Kinnisvarakool OÜ. 2009, lk 52.

¹⁶⁵ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde.

¹⁶⁶ Kahju hüvitamine. Tööinspeksioon. Arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/et/61/kahju-huvitamine> (16.12.2023)

tingitud riske maandada esmajoones sellega, et sõlmib töötajatega varalise vastutuse kokkuleppeid, sest see moonutaks TLS § 74 tuleneva vastutuse sisu ja olemust. Varalise vastutuse kokkuleppe keskne mõte peaks olema tööandja tõendamiskoormise lihtsustamine juhul, kui töötajale on usaldatud raha või muutuva seisuga asjade kogum (nt laoseis), mitte aga hinnalise asja (töövahendi) hävimise ja kahjustamise riskide panek töötajale. Varalise vastutuse kokkulepe ei saa asendada kindlustust ega töötajad olla tööandja jaoks kindlustusandjaks. Kui vastava vara puhul (näiteks sõiduk) on mõistlik ja käibes tavaline vara kindlustada, tuleb tööandjal seda teha.¹⁶⁷ Näiteks ei oleks õiglane, kui töötaja peaks vastutama sõiduki varguse, tulekahju või vandalismi eest, kui ta ei ole oma kohustusi süüliselt rikkunud. Isegi olukorras, kus töötajale makstakse korralikku hüvitist, ei saa tööandja eeldada, et töötaja oleks võimeline hüvitama kallihinnalise sõiduki väärtuse.

Töötaja kaitsmiseks ebamõistliku vastutuse eest on sätestatud eeldused.¹⁶⁸ TLS § 75 lg-st 2 kohaselt kehtib varalise vastutuse kokkulepe vaid juhul, kui:

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

Kuigi Eesti varalise vastutuse kokkuleppe regulatsioon on loodud Saksa kohtupraktikale tuginedes, siis sisult ei ole nad sellegi poolest sarnased. Eestis ei ole varalise vastutuse kokkuleppe seotud puudujäägiga erinevalt Saksa õigusest. Saksa õiguse kohaselt on kokkuleppe rakendusala piiratud kassa ja kaupadega kokku puutuvate töötajatega, Eesti õiguses sellist piirangut ei eksisteeri.

Arvestades, et Eesti ja Saksa õiguse puhul kohalduvad kokkuleppele erinevad eeldused, siis kõikide eelduste analüüsi puhul Saksa õigusega võrdlust välja tuua võimalik ei ole.

¹⁶⁷ RKTko 21.06.2017, 3-2-1-56-17.

¹⁶⁸ Eesti majanduse teataja. Töölepingu seadus 2013. Tallinn: OÜ Teataja kirjastus. 2013, lk 57.

3.2. Kirjalik vorm

Varalise vastutuse kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui see on sõlmitud kirjalikult TLS § 75 lg 2 p 1 kohaselt. Kokkuleppe on kirjalikus vormis sõlmitud, kui kokkuleppe mõlemad pooled on selle omakäeliselt allkirjastanud (TsÜS § 78 lg 1) või kokkuleppe sõlminud elektroonilises vormis (TsÜS § 80 lg 1).¹⁶⁹ Varalise vastutuse kokkuleppe võib sõlmida koos töölepingu sõlmimisega või hiljem töösuhte ajal kui töötajale usaldatakse tööandja vara või finantsvahendeid. Asjaolude muutumisel, näiteks varale ligipääsu omavate isikute ring või vara asukoht muutu, tekib kohustus muuta ka varalise vastutuse kokkulepet. Soovi korral kokkulepet muuta, tuleb see samuti kirjalikult vormistada ja pooltel omakäeliselt allkirjastada.¹⁷⁰

Viru maakohtu 31.05.2022 tsiviilasjas¹⁷¹ leidis tööandja, et töötajaga sõlmiti varalise vastutuse leping. Töötaja ei nõustunud selle väitega ning leidis, et materiaalse vastutuse kokkulepe on tühine, sest sellel puudub tema allkiri. Maakohus nõustus töötajaga ning selgitas, et varalise vastutuse lepingu peab töötaja omakäeliselt või siis digitaalallkirjaga allkirjastama (tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 78, 80). Antud juhul ei ole töötaja lepingut allkirjastatud. Seega ei ole poolte vahel sõlmitud varalise vastutuse lepingut.

Maakohtu tsiviilasjas¹⁷² võttis töötaja omale autojuhi ametijuhendiga kohustuseks suhtuda tööandja poolt talle usaldatud töövahenditesse heaperemehelikult ning kasutada neid vaid tööandja poolt saadud juhiste kohaselt. Tööandja on seisukohal, et selliselt on sõlmitud materiaalse vastutuse leping töötajaga. Töötaja rikkus ametijuhendis materiaalse vastutuse kokkulepet, mis väljendus tahtlikus tööandjale kahju tekitamises. Maakohus tõi otsuses välja, et neile on esitamata dokument, mis vastanuks TLS § 75 lg 2 nõuetele. Maakohus leidis, et ametijuhend ei vasta TLS § 75 lg 2 punktide 2, 4 ja 5 tulenevatele nõuetele.¹⁷³ Sellest võib järeldada, et maakohus on seisukohal, et varalise vastutuse kokkulepe võib sisaldada autojuhi ametijuhendis ning seega kirjalikkuse nõue on täidetud selles asjas. Töö autor nõustub sellise seisukohaga, et kui ametijuhendi on allkirjastanud mõlemad osapooled, siis võib see sisaldada varalise vastutuse kokkulepet.

¹⁶⁹ Eesti kaubandus-tööstuskoda.

¹⁷⁰ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine ja varaline vastutus. Tallinn: Äripäev. 2009, lk 141.

¹⁷¹ VMKo 2-21-1891/22.

¹⁷² MKo 2-20-100047.

¹⁷³ VMKo 05.07.2023, 2-20-100047.

Töövaidluskomisjoni otsuses¹⁷⁴ ütles tööandja töötajaga lepingu üles muuhulgas seetõttu, et töötaja keeldus korduvalt allkirjastamast tööle asumisega seotuid dokumente, muu hulgas varalise vastutuse lepingut, mis anti töötajale üle töösuhte alguses paber kandjal. Leping öeldi üles lisaks seetõttu, et töötaja põhjustas vastaspoole varale kahju 1257,01 euro ulatuses. Töötajale saadeti SMS teatega, et vastavalt varalise vastutuse lepingule peetakse kinni omavastutuse summa, mis on 600 eurot ja mis arvati maha jaanuarikuu töötasust koos lõpparves arvestatud põhipuhkuse jäägiga. Töövaidluskomisjon leidis, et varalise vastutuse kokkulepe poolte vahel ei ole kehtiv, sest see ei olnud sõlmitud kirjalikult.¹⁷⁵ Töö autor nõustub sellise seisukohaga, kui pooled ei ole allkirjastanud kokkulepet, siis ei saa see kehtida.

Töövaidluskomisjoni asjas 4-1/2262/16 esitas tööandja varalise vastutuse lepingu, millele ei ole tööandja ega töötaja allkirjutanud. Töö autor on seisukohal, et selline varalise vastutuse kokkulepe ei vasta TLS § 75 lg 2 p 1 eeldusele, sest kuigi kirjalik kokkulepe on töövaidluskomisjonile esitatud, siis oleks see kehtiv ainult juhul kui mõlemad pooled oleks selle allkirjastanud.

Töö autor leiab, et siin varalise kokkuleppe kirjaliku vormi puhul ei esine vaidlusorganites tõlgendamise probleeme. Varalise vastutuse kokkuleppe tühisus tuvastatakse vaidlusorganites üldiselt, sest pooled on sõlminud ebakorrekse kokkuleppe. Üldiselt üks pool väidab varalise kokkuleppe olemasolu, aga tegelikult pooled ei ole allkirjastanud kirjalikku kokkulepet. Kuigi praktikas üldiselt sõlmitakse varalise vastutuse kokkuleppe kirjalikult, siis tuleb endiselt praktikas ette olukordi, kus see eeldus on täitmata.

3.3. Kokkuleppe ruumiline, ajaline ja esemeline piiritlemine

TLS § 75 lg 1 p 2 kohaselt kehtib varalise vastutuse kokkulepe üksnes juhul, kui see on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud. See tähendab, et kokkuleppes peab olema kirjas vara, selle asukoht ja vastutamise aeg, millal töötaja vastutust kannab.¹⁷⁶ Töötaja vastutab siiski vaid sellise vara eest, mis talle tööülesannete täitmiseks on antud.¹⁷⁷ Vastutava vara alla kuuluvad nii materiaalsed kui rahalised vahendid.

¹⁷⁴ TVKo 4-1/293/22.

¹⁷⁵ TVKo 4-1/293/22.

¹⁷⁶ Käärats, E. jt, lk 184.

¹⁷⁷ Raidve, H. Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine ja varaline vastutus. Tallinn: Äripäev. 2009, lk 140.

Varalise vastutuse kokkulepe on võimalik sõlmida töölepingu lõppemiseni, aga ka teatud kindlaks perioodiks, kus töötajale on vara antud ajutiselt.¹⁷⁸ Sätte eesmärk on kaitsta töötajat ja välistada töötaja ebamõistlikute ja ebaproportsionaalselt koormavate kokkulepete sõlmimist. Kokkulepe on ebamõistlik ja koormav juhul kui töötajale määratakse vastutus kõige eest ja alati või näiteks kui töötaja peab vastutama kõikide laohoonete eest, kuigi töötajal on ainult osaline ülevaade laohoonetes oleva vara suhtes.¹⁷⁹ Seega on oluline, et töötajale määratud tööülesanded oleks proportsionaalsed tema vastutusega.¹⁸⁰

Viru Maakohtu tsiviilasja otsuses¹⁸¹ leidis tööandja, et sõlmis töötajaga materiaalse vastutuse lepingu, kui töötaja võttis omale autojuhi ametijuhendi punktiga 3.2. kohustuseks suhtuda tööandja poolt talle usaldatud töövahenditesse heaperemehelikult ning kasutada neid vaid tööandja poolt saadud juhiste kohaselt. Tööandja on seisukohal, et töötaja rikkus ametijuhendis materiaalse vastutuse kokkulepet (punkt 3.2), mis väljendus tahtlikus tööandjale kahju tekitamises. Kunas töötaja tegi kõik maksed tööandja kaardiga tööandja tahte vastaselt, siis tekitas sellega tööandjale rahalise kahju. Tartu Ringkonnakohus nõustus oma otsuses¹⁸² maakohtu seisukohaga, et varalise vastutuse kokkulepe ei ole mh ruumiliselt, ajaliselt ega esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratundutavalt piiritletud, sest autojuhi ametijuhend ei vastanud TLS § 75 lg 2 p 2 eeldustele ning leidis, et maakohus on järeldusi ka piisavalt põhjendanud.

Mitmes lahendis on leitud, et kokkulepe ei ole ruumiliselt, ajaliselt ega esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud TLS § 75 lg 2 p 2 kohaselt, kuid eeldust täpsemalt analüüsitud ei ole. Pärnu Maakohtu otsuses¹⁸³ on tuvastatud, et individuaalne materiaalse vastutuse leping ei ole vastavuses seadusega, sest vara, mille säilimise eest töötaja pidanuks vastutama, ei olnud ruumiliselt ega esemeliselt piiritletud. Ringkonnakohus on samas asjas nõustunud maakohtu otsusega ning ei ole täiendavalt analüüsinud seda eeldust.¹⁸⁴

¹⁷⁸ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtajaline tööleping. Tallinn: Äripäev. 2010, lk 150, 152.

¹⁷⁹ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde.

¹⁸⁰ Eesti kaubandus-tööstuskoda. Varalise vastutuse kokkulepe. Arvutivõrgus: <https://www.koda.ee/et/pood/lepingute-naidised/varalise-vastutuse-kokkulepe#>

¹⁸¹ VMKo 05.07.2023, 2-20-100047.

¹⁸² TrtRnKo 21.12.2023, 2-20-100047.

¹⁸³ PMKo 23.02.2018, 2-17-8725.

¹⁸⁴ TlnRnKo 04.07.2018, 2-17-8725.

Viru Maakohtu otsuses¹⁸⁵ on tuvastatud, et töötaja ja tööandja sõlmisid materiaalse vastutuse kokkuleppe, millega töötaja võttis täieliku varalise vastutuse temale tööandjalt usaldatud materiaalse väärtuste säilitamise eest. Lepingust tulenevalt, kui töötaja talle määratud kohustusi ei täida, on tal kohustus tööandjale kahju hüvitada. Kuigi pooled on sõlminud sellise materiaalse vastutuse kokkuleppe, ei ole pooled loetlenud lepingus asju, sh sõidukeid, mille valdus seoses töölepinguga tööandjalt töötajale üle läks ja mille osas tekkinud kahju eest töötaja vastutaks.

Viru Maakohus on tsiviilasjas teinud lahendi¹⁸⁶, milles on seisukohal, et varalise vastutuse kokkuleppe on kehtiv. Maakohtule hagi esitades leidis töötaja, et varalise vastutuse kokkuleppe ei olnud kehtiv, sest vastutus oli esemeliselt piiritletud abstraktse määratlusega „veok koos kõigi lisadega, haagis ning kaup“. Töötaja leidis, et see ei ole esemeliselt piiritletud, sest ostja autopark ei koosne ühest veokist ning ei ole teada, mida peetakse silmas kõigi lisade all. Töötaja leidis, et TsÜS § 48 ja § 51 lg 1 järgi pidanuks kokkuleppe sisaldama vähemalt sõiduki registreerimismärki või muud tunnust, mis sõidukit teistest sama liiki asjadest eristaks. Maakohus leidis, et varalise vastutuse kokkuleppe on kehtiv. Seega maakohus töötaja seisukohaga ei nõustunud, sest kohtule jäi esitamata dokument, mis vastanuks TLS § 75 lg 2 nõuetele. Samuti leidis kohus, et ametijuhend ka nendele nõuetele ei vasta, mh sest ei olnud esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud TLS § 75 lg 2 p 2 kohaselt. Tallinna Ringkonnakohus tuvastas samas asjas 27. jaanuari 2017 otsusega,¹⁸⁷ et poolte vahel sõlmitud varalise vastutuse kokkuleppe on tühine TLS § 75 lg 2 p 5 alusel ning seetõttu leidis, et asjakohane ei ole teisi eeldusi analüüsida.

Töövaidluskomisjon on otsusega¹⁸⁸ tuvastanud, et varalise vastutuse kokkuleppes ei ole täpsemalt piiritletud vastutuse alasse kuuluvat vara ega selle asukohta. Määratlus „osäühingu poolt valvatavatel objektidel asuva kinnis- ja vallasvara, kaasa arvatud kolmandate isikute vallas- ja kinnisvara ning turvatöötaja soojak“ on ebamõistlik ja töötajat ebaproportsionaalselt koormav kokkuleppe, sest erinevatel objektidel asuva kinnis- ja vallasvara suhtes töötajal realselt puudub kontroll. Seega ei ole varalise vastutuse kokkuleppe kehtiv TLS § 75 lg 2 p 2 eelduse täitmata jätmise tõttu.

¹⁸⁵ VMKo 20.11.2017, 2-16-6563.

¹⁸⁶ VMKo 05.07.2023, 2-20-100047.

¹⁸⁷ TlnRnKo 27.01.2017, 2-15-12517.

¹⁸⁸ TVKo 4-1/994-7.

Vaidlusorganite tõlgendamise probleeme kokkuleppe ruumilise, ajalise ja esemelise piiritlemise eelduse osas ei ole. Varalise vastutuse kokkulepe tühisus tuvastatakse vaidlusorganis, sest pooled on varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel jätnud kohaldamata eelduse, mille kohaselt kokkulepe peab olema piiritletud ajaliselt, esemeliselt ja ruumiliselt. Sellest tulenevalt on kokkuleppe sõlmitud vastuolus seadusega. Töö autor on seisukohal, et kokkuleppe piiritlemine ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt on üsna tavaline varalise vastutuse kokkuleppe tühisuse alus. Selline eeldus varalise vastutuse kokkuleppe tühisuse tuvastamiseks on väga oluline, et töötaja näeks ette ning oskaks arvestada, millistes olukordades ta süüst sõltumatult vastutab.

3.4. Varale ligipääsu piiramine

Varalise vastutuse kokkulepe on kehtiv ja tööandja saab selle tugineda juhul, kui töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaksmääratud töötajate ringil TLS § 75 lg 2 p 3 kohaselt. Seega vastutab töötaja ainult vara eest, mille üle on tal ainuisikuliselt või koos kindlaks määratud isikutega teatav kontroll. Avaliku juurdepääsu puhul varale ei kohaldu töötajale vastutust.¹⁸⁹ Tööandjal on kohustus luua vara säilitamiseks vajalikud tingimused. Kokkuleppe sõlmimisel, millega usaldatakse vara kindlaksmääratud töötajate ringile, peab sellest töötajat teavitama, et tal oleks mõistlikult võimalik hinnata teistest töötajatest tulenevaid riske.¹⁹⁰ Kehtetu on selline varalise vastutuse kokkulepe, mis on sõlmitud vara osas, millele on ligipääs kindlaksmääramata isikute ringil, näiteks kõigil tööandja klientidel.¹⁹¹ Varale ligipääsu omavate töötajate ringi ei pea varalise vastutuse kokkuleppes välja tooma nimeliselt. Lepingu kehtivuseks piisab ametikohtade ja töötajate arvu välja toomisest.¹⁹²

Tallinna Ringkonnakohus on tsiviilasjas¹⁹³ leidnud, et varalise vastutuse kokkulepe on tühine, sest veoki puhul on tegemist tööandja varaga, mille säilimise eest ei saa autojuht vastutada, sest sõiduk on kättesaadav ka kolmandatele isikutele töötaja puhkeaja kestel, millal auto asub tööandja valduses ning ka siis kui töötaja täidab oma töökohustusi.

¹⁸⁹ Eesti kaubandus-tööstuskoda.

¹⁹⁰ Käärats, E. jt, lk 184.

¹⁹¹ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine ja varaline vastutus. Tallinn: Äripäev. 2009, lk 142.

¹⁹² Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtajaline tööleping. Tallinn: Äripäev. 2010, lk 152.

¹⁹³ TlnRnKo 2-14-51259.

Pärnu Maakohus on teinud tsiviilasjas 23. veebruar 2018 lahendi¹⁹⁴, mille asjaolude kohaselt töötaja töötas Pärnu keskuses juhatajana ning poolte vahel oli sõlmitud töölepinguga samal päeval individuaalse materiaalse vastutuse leping. Töötaja teatas tööandjat 30.01.2017, et kassast on raha kadunud. Töötaja ei olnud ainus isik, kellel oli ligipääs laos olevale kaubale ja kassale ning seega on varalise vastutuse kokkulepe tühine TLS § 75 lg 2 p 2 kohaselt. Tallinna Ringkonnakohus nõustub oma lahendis¹⁹⁵ Pärnu Maakohtu seisukohaga.

Töövaidluskomisjoni otsuses olid pooled leppinud kokku varalise vastutuse kokkuleppes, millega vara, mis töötajale usaldati oli osaihingu valvatavatel objektidel asuv kinnis- ja vallasvara, kaasa arvatud kolmandate isikute vallas- ja kinnisvara ning turvatöötaja soojak. Töövaidluskomisjon leidis selles asjas,¹⁹⁶ et varalise vastutuse kokkulepe on tühine, sest sellise kokkuleppe korral on varale juurdepääs määratlemata isikute ringil ning varalise vastutuse kokkuleppe eeldus TLS § 75 lg 2 p 3 järgi ei ole täidetud.

Vaidlusorganite tõlgendamise probleeme kokkuleppe varale ligipääsu piiramise eelduse osas ei ole. Varalise vastutuse kokkulepe tühisus tuvastatakse vaidlusorganis, sest pooled ei ole varale ligipääsu piiranud ning seega on varalise vastutuse kokkuleppe sõlmitud ebakorrektselt.

3.5. Varalise vastutuse ülempiiri määramine

Saksa õiguses maksab tööandja puudujäägi vastutuse kokkuleppe kehtivuseks töötajale, kas suuremat palka või nn puudujäägitoetust perioodiliselt makstava fikseeritud summana.¹⁹⁷ Saksa Liitvabariigi töövaidluskohus on seisukohal, et lepingulisel erikokkuleppel põhinev vastutus ei tohi ületada väljamakstud puuduste summat.¹⁹⁸ Seega on Saksa kohtupraktika kohaselt varalise vastutuse ülempiiriks töötajale makstud hüvitis. Töötaja tekitatud kahju rahalises ülempiiris ei lepita eraldi kokku, sest tööandjal ei ole õigust nõuda töötajalt kahju hüvitamist suuremas ulatuses, kui tööandja on töötajale maksnud hüvitist.¹⁹⁹

¹⁹⁴ PMKo 23.02.2018, 2-17-8725, p 5.

¹⁹⁵ TlnRnKo 04.07.2018, 2-17-8725.

¹⁹⁶ TVKo 4-1/994.

¹⁹⁷ Reichold, K. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I. 5. Auflage. München: C.H.BECK. 2021, äärenr 73.

¹⁹⁸ BAG 02.12.1999 – 8 AZR 386/98. Arvutivõrgus: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fzeits%2Fnza%2F2000%2Fcont%2Fnza.2000.715.1.htm&pos=17&hlwords=on> (14.04.2024)

¹⁹⁹ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtjaline tööleping. Tallinn: Äripäev. 2010, lk 153.

Varalise vastutuse kokkulepe tööandja ja töötaja vahel on kehtiv siis, kui kokku on lepitud vastutuse rahalises ülempiiris (TLS § 75 lg 2 p 4). See tähendab, et kokkuleppes peab olema kirjas selge rahaline summa, millest suuremat summat ei ole tööandjal õigus töötajalt nõuda. Kui puudujääk jääb alla kokkulepitud ülempiiri, on tööandjal õigus nõuda töötajalt summat, mis vastab tegelikule puudujäägile. Ülempiirist suuremat summat varalise vastutuse kokkuleppe alusel tööandjal õigus nõuda ei ole.²⁰⁰ Tööandja arvestab vastutuse rahalise ülempiiri kindlaksmääramisel töötajale üleantava vara väärtust, tööandja kasutuselevõetud abinõusid vara säilimise tagamiseks ja reaalselt ohtu puudujäägi tekkimiseks. Näiteks ei ole mõistlik eeldada, et kui laotöötajale üleantava kauba väärtus võib ulatuda miljonitesse, siis kahju tekiks kogu kauba väärtuses.²⁰¹

Harju Maakohus on teinud otsuse tsiviilasjas,²⁰² milles pooled sõlmisid varalise vastutuse kokkuleppe 21.05.2013. Kokkuleppe kohaselt võtab töötaja endale täieliku varalise vastutuse ettevõtte poolt talle usaldatud varaliste väärtuste säilimise eest, milleks on veok koos kõikide lisadega, haagis ning kaup ja sellega kohustub muu hulgas hüvitama ettevõttele sõltumata süüist tekitatud kahjud, mille rahaliseks ülempiiriks on 6391,16 eurot. Seega on asjas täidetud eeldus, mille kohaselt peab määrama rahalise ülempiiri TLS § 75 lg 2 p 4 järgi.

Maakohus on teinud lahendi, kus on analüüsinud varalise vastutuse kokkuleppe kehtivust. Selles lahendis on tuvastatud kokkuleppe tühisus, sest see ei sisalda kokkulepet vastutuse rahalise ülempiiri kohta TLS § 75 lg 2 punkti 4 kohaselt. Otsuses ei ole täiendavalt selgitatud, millest lähtuvalt on tuvastatud, et see ei sisalda kokkulepet varalise vastutuse rahalises ülempiiris.²⁰³ Samuti tuvastas Pärnu Maakohus tsiviilasja 23.02.2018 otsuses,²⁰⁴ et töötaja ja tööandja sõlmitud varalise vastutuse lepingus ei olnud kokku lepitud varalise vastutuse ülempiiris ning see on üks põhjustest, miks individuaalse materiaalse vastutuse leping osutus tühiseks ning Tallinna Ringkonnakohus nõustus selle seisukohaga.²⁰⁵ Viru Maakohtu tsiviilasjas²⁰⁶ on samuti tuvastatud varalise vastutuse kokkuleppe tühisus, sest pooled ei ole kokku leppinud rahalises ülempiiris.

²⁰⁰ Käärats, E. jt, lk 184.

²⁰¹ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtajaline tööleping. Tallinn: Äripäev. 2010, lk 152.

²⁰² HMKo 2-14-59611.

²⁰³ VMKo 05.07.2023, 2-20-100047.

²⁰⁴ PMKo 23.02.2018, 2-17-8725.

²⁰⁵ TlnRnKo 04.07.2018, 2-17-8725.

²⁰⁶ VMK 20.11.2017, 2-16-6564.

Töövaidluskomisjoni otsuses²⁰⁷ on poolte vahel sõlmitud varalise vastutuse kokkulepe, mille kohaselt võttis töötaja endale kohustuse vastutada temale tööandja poolt tööülesannete täitmiseks üleantud säilitamise kohustuse sõltumata süüst tööandjale, mittekuuluvad, kolmandate isikute poolt tööandjale renditud või muul viisil kasutada antud varalise väärtusega asjad (s.h. transporditav kaup), mida töötaja seoses oma tööülesannete ja kohustuste täitmisega seoses valdab, haldab ja/või kasutab. Selle kokkuleppe punkti 3 kohaselt on töötaja kohustatud hüvitama tööandjale vara mittesäilimisega tekkinud kahju täies ulatuses, kuid mitte rohkem kui 15 000 eurot. Töövaidluskomisjon on selles lahendis tuvastanud, et varalise vastutuse kokkuleppega on sõlmitud varalise vastutuse ülempiir, milleks on 15 000 eurot, seega on see eeldus täidetud kokkuleppe kehtivuseks täidetud.

Vaidlusorganite tõlgendamise probleeme varalise vastutuse ülempiiri määramise eelduse osas ei ole. Varalise vastutuse kokkulepe tühisus tuvastatakse vaidlusorganis, sest pooled on varalise on kokkuleppe sõlminud ebakorrektselt, sest lepingus ei ole kokkulepitud varalise vastutuse ülempiiris. Saksa kohtupraktika kohaselt ei ole tööandjal õigus nõuda töötajalt kahju hüvitamist suuremas ulatuses, kui tööandja on töötajale hüvitist maksnud. Eesti õiguses ülempiir kuidagi piiritletud ei ole, seda peab tuletama asjaoludest.

3.5. Mõistliku hüvitise maksmine

Varalise vastutuse kokkuleppe kehtib üksnes juhul, kui tööandja maksab töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist tulenevalt TLS § 75 lg 2 punktist 5. Hüvitise mõistlikkust tuleb hinnata iga üksikjuhtumi puhul eraldi.²⁰⁸ Tööandja ja töötaja peavad omavahel kokku leppima mõistliku hüvitise suuruses. Enim sõltub hüvitise suurus kokkulepitud vastutuse rahalisest ülempiirist, makstav hüvitis peab olema seda suurem, mida suurem on rahaline ülempiir.²⁰⁹ Arvesse tuleb võtta ka töötajale üle antud vara väärtust ja kahju tekkimise tõenäosust. Arvestada tuleb ka, mis valdkonnas tööandja tegutseb, selles valdkonnas kehtivaid tavasid vara kindlustamise osas ning kas töötajale antakse üle konkreetne ese (nagu vedamiseks auto) või muutuv koosseisus ja koguses esemete kogum või ka raha.²¹⁰ Lisaks peab arvestama ka abinõusid, mis tööandja on kasutule võtnud, et tagada vara säilimine, nt turvakaamerad,

²⁰⁷ TVKo 4-1/1373.

²⁰⁸ Eesti kaubandus-tööstuskoda.

²⁰⁹ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtajaline tööleping. Tallinn: Äripäev. 2010, lk 153.

²¹⁰ Eesti kaubandus-tööstuskoda.

signalisatsiooni seadmed.²¹¹ Mõistlikuks saab makstavat hüvitist pidada vaid siis, kui maksete kaudu on võimalik tegelikult ka mõistliku aja jooksul riski ulatuses raha koguda. Mõistlik hüvitis ei saa sisalduda töötasu alammääras, kuna tegemist ei ole töö tegemise eest makstava tasuga ja seega peab hüvitis lisanduma töötasule. TLS ei reguleeri hüvitise maksmise korda, jättes pooltele vaba valiku leppida kokku neile sobivad hüvitamise tingimused (nt kui tihti ja kuidas hüvitist makstakse).²¹² Arvestades asjaolu, et töötaja kannab vastutust kuni töölepingu lõppemiseni, peaks olema hüvitis kokku lepitud igakuise maksena.²¹³

Riigikohtu kolleegium on lahendis²¹⁴ seisukohal, et ringkonnakohus on tuvastanud õigesti varalise vastutuse kokkulepe tühisuse TLS § 75 lg 2 p-st 5 tulenevalt. Selles osas jääb ringkonnakohtu otsus muutmata. Seaduses ei ole täpsemalt määratud, milliseid asjaolusid tuleb hüvitise mõistlikkuse hindamisel arvestada. Mõistlikku hüvitise suurust tuleb hinnata iga üksikjuhtumi puhul eraldi. TLS § 75 lg 2 p 5 sõnastusest tuleneb, et üheks peamiseks asjaoluks on suhe vastutuse ülempiiriga. Kolleegium on seisukohal, et muu hulgas peab arvesse võtma ka näiteks töötajale üle antud vara väärtust ja kahju tekkimise tõenäosust (riskiastet). Lisaks tuleb kokkuleppe kehtivuse ja hüvitise mõistlikkuse hindamisel arvestada seda, mis valdkonnas tööandja tegutseb, selles valdkonnas kehtivaid tavasid vara kindlustamise osas ning kas töötajale antakse üle konkreetne ese (nagu vedamiseks auto) või muutuvras koosseisus ja koguses esemete kogum või ka raha.

Tallinna Ringkonnakohtu lahendi²¹⁵ asjaolude kohaselt sõlmisid töötaja ja tööandja varalise vastutuse kokkuleppe ning töötaja palub kohtul tuvastada selle tühisus. Tööandja on seisukohal, et varalise vastutuse kokkulepe on kehtiv, sest sellega lepidi kokku vastutuse ülempiiris 6391 eurot 16 senti. Varalise vastutuse ülempiir on kordades väiksem töötajale töötamiseks antud sõiduki väärtusest. Tööandja on leidnud, et töötajale määratud hüvitis 31 eurot 96 senti kuus on mõistlik ja kooskõlas vastutuse ülempiiriga. Tööandja ei selgitanud kohtule, millistel alustel on nimetatud vastutuse ülempiir ja hüvitise suurus kujunenud, aga leidis, et hüvitis on vastutuse ülempiiri arvestades mõistlik, sest selle summaga saanuks hageja oma vastutuse kindlustada. Lisaks esitas tööandja kohtule töötaja käsutuses olnud sõiduki kindluspakkumise, millest tulenevalt oleks aastane kindlustusmaks olnud 355 eurot 60 senti. Maakohus nõustus tööandja

²¹¹ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtajaline tööleping. Tallinn: Äripäev. 2010, lk 153.

²¹² Eesti kaubandus-tööstuskoda.

²¹³ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtajaline tööleping. Tallinn: Äripäev. 2010, lk 153.

²¹⁴ RKTko 3-2-1-56-17.

²¹⁵ TlnRnKo 27.01.2017, 2-15-12517.

arvamusega, aga Tallinna Ringkonnakohus leidis, et selline seisukoht ei ole õige. Kolleegium tuvastas kokkulepe tühisuse mh sel põhjusel, et tööandja ei maksnud kokkuleppe järgi töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist. Ringkonnakohus tõi välja, et tööandja esitas kindlustuspakkumise auto omanikule, mitte töötaja kohta ning kindlustusjuhtumi puhul peaks töötaja lisaks tasuma omavastutuse, mis oleks 500 või 1000 eurot. Seega ei ole kindlustusega seonduvalt tõendatud, et töötajale makstud hüvitis oli töötaja vastutuse ülempiiri arvestades mõistlik. Töötaja leidis, et varalise vastutuse kokkuleppe kohane hüvitis 31 eurot ja 96 senti ei olnud mõistlik, sest ta pidanuks töötama lepingu alusel tööandja juures üle 16 aasta, et hüvitis kataks tema vastutuse ülemmäära summa. Töötaja tõi ringkonnakohtu istungil esile, et mõistlik hüvitis võiks olla selline, et vastutuse ülemmäär saab töötajale hüvitisena välja makstud kolme aasta jooksul. Kolleegiumi hinnangul ei ole töötajale makstud hüvitis töötaja vastutuse ülempiiri arvestades neil asjaoludel mõistlik ega hüvita töötajale piisavalt neid riske, mille ta võtab endale, kui lepib tööandjaga kokku, et vastutab talle tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest sõltumata süüst.

Viru Maakohus on 05.07.2023 otsuses²¹⁶ leidnud, et ei töölepingust ega ametijuhendist ei tulene, et tööandja maksab töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist (TLS § 75 lg 2 p 5). Töölepingu p-st 4 tulenevalt töötaja palk on 540 eurot, mis vastas lepingu sõlmimise ajal (2019. a) töötasu alammäärale. Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt ei saa hüvitis sisalduda töötasu alammääras, vaid peab lisanduma töötasule. Seega ei ole makstud töötajale hüvitist kokkuleppe kohaselt, rääkimata mõistlikkust hüvitisest.

Maakohus on öelnud lahendis²¹⁷ järgmist: „Sõlmitud töölepingus on hageja ja kostja I määranud, et nad sõlmivad materiaalse vastutuse lepingu, mille alusel töötaja võtab endale täieliku materiaalse vastutuse temale ettevõtte poolt usaldatud materiaalsete väärtuste säilimise eest. Muuhulgas nägi materiaalse vastutuse leping ette, et kui töötaja ei täida eelnimetatud kohustusi ja ei taga temale usaldatud väärtuste säilimise, siis tuleb tal tekkinud kahju ettevõttele täies ulatuses hüvitada (I kd, tl 14-15). Kohus nõustub siinkohal kostjaga I, et materiaalse vastutuse leping on sõlmitud oluliste puudustega ning seetõttu tühine TLS § 75 lg 2 p-s 5 sätestatud eelduse täitmata jätmise tõttu.“ Selles lahendis on kohus küll välja toonud, et täitmata on just punktist 5 tulenev mõistliku hüvitise maksmise kohustus, aga ei ole kontrollinud eelnevate eelduste kohaldumist.

²¹⁶ VMKo 05.07.2023, 2-20-100047.

²¹⁷ TMKo 2-19-1306.

Maakohtu otsuse tsiviilasja²¹⁸ asjaolude kohaselt sõlmisid pooled varalise vastutuse kokkulepe, mille punkti 1 kohaselt võtab töötaja endale täieliku varalise vastutuse ettevõtte poolt talle usaldatud varaliste väärtuste säilimise eest, milleks on veok koos kõikide lisadega, haagis ning kaup. Maakohus hindab varalise vastutuse lepingust tuleneva kahju hüvitamise kohustuse olemasolu ning leiab, et TLS § 75 lg 2 p-dest 1-5 tulenevad eeldused on täidetud. Samuti ei ole kostja kohtule esitanud põhjendatud vastuväiteid nimetatud eelduste puudumise kohta. Varalise vastutuse kokkulepe on sõlmitud kirjalikult, see on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud; töötajale usaldatud varale on olnud ligipääs ainult töötajal või kindlaksmääratud töötajate ringil; kokku on lepitud vastutuse rahalises ülempiiris ning tööandja on maksnud töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist. Seega kannab kostja varalist vastutust temale töö tegemiseks üle antud põhivara ja vahendite eest vastavalt varalise vastutuse lepingule, arvestades kokkulepitud ülempiiri. Töö autor leiab, et maakohus on leidnud, et varalise vastutuse kokkulepe on tühine ilma seda põhjalikumalt analüüsimata.

Töövaidluskomisjoni otsuses²¹⁹ on analüüsitud tööandja makstud hüvitise mõistlikkust. Varalise vastutuse kokkulepe sätestab, et töötaja saab töötasu 335 eurot kuus ning sellele lisaks makstakse talle ka igakuulist varalise vastutuse hüvitist 10 eurot kuus. Varalise vastutuse kokkuleppega määrati töötaja tekitatud kahju eest vastutuse ülempiiriks 15 000 eurot. Töövaidluskomisjonile esitatud dokumentidest ei nähtu, et tööandja oleks töötajale kokkulepitud igakuist 10 eurost hüvitist maksnud. Ühel kuul maksti küll lisatasu 39 eurot, aga seda ei arvestata kokkulepitud hüvitiseana ning see ei vasta ka kokkulepitud hüvitisele. Ilmselgelt ei ole kokkulepitud hüvitis 10 eurot ega palk 355 eurot mõistlikus vastavuses vastutuse ülempiiriga, milleks oli 15 000 eurot. Eeltoodust tulenevalt jäi töövaidluskomisjon seisukohale, et varalise vastutuse kokkulepe on tühine, sest ei ole vastavuses TLS §-ga 75 lg 2 punktiga 5. Töö autor on seisukohal, et töövaidluskomisjoni tõlgendus mõistliku hüvitise kohta järgib seaduse mõtet.

Töö autor on seisukohal, et vaidlusorganid üldiselt sisustavad töötaja tekitatud kahju regulatsiooni nii, et tagatud oleks kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus. Lahendid on üldiselt tehtud poolte huve arvestades, kui tööandja ei maksa töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist, siis on töötaja huvides, et seda võetaks arvesse hüvitise vähendamisel – lahenditest lähtub, et kokkulepe

²¹⁸ HMKo 22.01.2015, 2-14-59611.

²¹⁹ TVKo 4-1/1373.

osutub üldiselt tühiseks, kui mõistlikku hüvitist töötajale ei maksta. Praktikas on makstava hüvitise osas kohtud teinud asjakohaseid ja poolte huve arvestavaid lahendeid. Olukorras, kus töötaja saab ebamõistlikku hüvitist, ei tohiks töötaja vastutada ebaproportsionaalse kahju eest.

Kokkuvõte

Magistritöö eesmärk oli leida vastus küsimusele, kas vaidlusorganid sisustavad töötaja tekitatud kahju hüvitamise regulatsiooni nii, et tagatud on kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus.

Töö esimeses peatükis analüüsis töö autor, kas vaidlusorganid kohaldavad kahju hüvitamise eeldusi vastavuses seadusega erinevate eelduste puhul. Vaidlusorganid ei sisusta töötaja tekitatud kahju hüvitamise korral süüd nii, et tagatud oleks kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus. Vaidlusorganid ei analüüsi töötaja tekitatud kahju hüvitamise eeldusena töötaja süüd üldse või tõlgendus süü osas ei ole õnnestunud. Seega on põhiline probleem töötaja süü kindlaks tegemine vaidlustes, täpsemalt on problemaatiline hoolsuskohustuse kontrolli osa, sest seda ei sisustata vaidlusorganid väga mitmetes lahendites. Kui töötaja on järginud tööülesannete täitmisel vajalikku hoolt, aga vaidlusorganid seda eeldusena ei kontrolli, siis ei ole tagatud töötaja huvid, sest ta võib sellisel juhul vastutada suuremas ulatuses kui seaduses ette nähtud. Eesti õigus ei peaks Saksa õiguse eeskujul hakkama rakendama kerget hooletust. Kuigi sellega oleks võimalik kohtusüsteemi koormust vähendada, siis on oht, et kui vaidlusorganid kohaldaksid kerget hooletust põhjalikult läbimõtlemata, siis võib töötaja vabaneda vastutusest ebaõiglaselt ning selline olukord ei oleks tööandja huvidest lähtuv. Eesti õiguses on hooletuse vorme lihtsam eristada ning kuna hooletust hinnatakse laiemalt, siis on poolte jaoks õiglasema tulemuse saavutamine tõenäolisem. Eeltoodust tulenevalt leiab töö autor, et selles osas Eestis seadust muutma ei peaks.

Eesti vaidlusorganid ei sisusta alati kahju tekkimise ettenähtavust töötaja tekitatud kahju hüvitamise eeldusena nii, et see lähtuks asjaoludest ning oleks töölepingu poolte huve arvestav. Eesti vaidlusorganid vahel arvestavad kahju ettenähtavust ja teinekord mitte. Rohkem arvestavad kahju ettenähtavust kohtud võrreldes töövaidluskomisjoniga. Samuti tuuakse eeldus vahel otsuses välja, aga kontrolli ei järgne, seega on võimalik, et vaidlusorganid arvestavad kahju tekkimise ettenähtavust ilma seda otsusesse kirja panemata. Saksa õiguses kasutatakse adekvaatsuse teooriat, mitte kahju ettenähtavust. Adekvaatsuse teooriat Eesti õiguse kohaselt ei rakendata ning kui arvestada Eestis kohaldatavat kahju tekkimise ettenähtavust ja kohustuse kaitse-eesmärgi sisu ning efektiivsust, siis ei ole see ka vajalik. Kui kohaldada Eestis Saksa õiguse adekvaatsuse teooriat, on suur tõenäosus, et töötajatelt väljamõistetavad hüvitised on ebamõistlikud ja alusetult suured ning hüvitiste väljamõistmise skeem, eeldused ei ole selgelt ja läbipaistvalt järgitavad ja jälgitavad. Seejärel ka vaidluste tulemus ei arvestaks poolte huve

üldse, vaid lähtuks rangelt asjaoludest, oleks n-ö tüüpkaasused.²²⁰ Sellise lahenduse puhul ei ole kaitse-eesmärgi tõlgendus õnnestunud ning võib viia teise poole alusetu rikastumiseni, mis ettenähtavuse kriteeriumi arvestamisel ei oleks juhtunud. Samuti ei oleks selline käsitus Eesti seaduste põhimõtteid toetav. Eestis kohalduva ettenähtavuse reegli kasutamine on mõistlikum. Eeltoodust tulenevalt ei tee töö autor ettepanekuid Eesti õiguse muutmiseks ega täiendamiseks. Kahju tekkimise ettenähtavuse säte on vajalik töötaja kaitseks. Selle sättega välistatakse töötaja vastutus ebamõistliku kahju eest, mida töötajal ei olnud töölepingu sõlmimisel võimalik ette näha. Töötaja peaks vastutama ainult kahju eest, mis on talle ettenähtav, et ei tekiks ebamõistlikku olukorda, kus töötaja vastutab kahju eest sellises ulatuses, milles töötaja ei ole võimeline vastutama. Lisaks hoiab see säte ära sellise olukorra tekkimist, kus tööandja kahju tekkimise korral varalise vastutuse vältimiseks proovib töötajale kahju hüvitamise kohustust üle anda. Töötaja (eelkõige just eraisikuna) ei saa vastutada samadel alustel kui tööandja (eelkõige just juriidilise isikuna). Töötaja töötab tööandja huve arvestades tööandja juures, kuid tööandja on see, kes töökoha löi ning need huvid paika paneb ja kes huvide arvestamisest kasu saab. Tööandja on oma tööga seotud rohkem kui töötajad, mistõttu ei saa tööandja ja töötaja vahele panna võrdusmärki ning on loogiline, et tööandja vastutusmäär on kõrgem ja tööandja professionaalsel tasemel tegutsedes kannab ettevõtlusega seotud riske, mida ei saa ega tohi panna töötajate õlule. Eestis lähtuvad vaidlusorganid töötaja tekitatud kahju hüvitamise regulatsioonis küll eelkõige konkreetsetest vaidlusaluse jaoks vajalikest asjaoludest, nagu tehakse ka teistest õigusvaldkondades, kuid samuti töötaja vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel on olulise osana analüüsitud poolte huve, et kahjuhüvitise määramine ehk vaidluse tulemus ei oleks ebamõistlik, arusaamatu ja mittejärgitava lahenduskäiguga ning üht poolt ülemäära ja ebaausalt kahjustav (sh pankrotiseisundini viiv). Autori meelest on selline käsitus inimlik ja seadusandluses olulise tähtsusega.

Vaidlusorganid ei sisusta kohustuse kaitse-eesmärki nii, et tagatud on kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus. Vaidlusorganid ei arvesta kahju hüvitise vastutuse kontrollis kohustuse kaitse-eesmärki või arvestavad seda ise, ilma seda otsusesse kirja panemata. Autor on sellisel arvamusel, sest analüüsitud kohtulahendites ja töövaidluskomisjoni otsustes kaitse-eesmärgi eelduse all ei ole seda eeldust põhjalikult analüüsitud. Lisaks kui isegi eeldust analüüsitakse siis kontrollis ei lähtuta Riigikohtu suunistest VÕS § 127 lg 2 puhul välja tuua kohustus või säte, mille rikkumises töötajat süüdistatakse ning mille kaitse-eesmärgi ulatust vaidlusorgan hindab. Kuigi

²²⁰ HMKo 2-21-12477.

Riigikohus on leidnud, et saamata jäänud tulu ei ole hõlmatud normi kaitse-eesmärgiga ehk saamata jäänud tulu ei ole õigust nõuda, sellist regulatsiooni töövaidluskomisjon ei järgi. Kohustuse kaitse-eesmärgi kontrolli osas seisneb probleem ka selles, et vaidlusorganid isegi ei leia, et kohustuse kaitse-eesmärki peaks analüüsima, sest pole seda eeldustes välja toonud. Saksa õiguses on kasutusel väga sarnane printsiip, millest ongi Eesti sätte loomisel lähtunud ning tagasiside sellele sättele on Saksa õiguskirjanduses palju parem võrreldes adekvaatsuse teooria omaga. Kuna sättega välistatakse töötaja ebamõistlik vastutus, siis peaksid kõik vaidlusorganid sätet analüüsima töötaja tekitatud kahju eeldusena, mitte . Eeltoodust tulenevalt ei tee töö autor ettepanekuid Eesti õiguse muutmiseks ega täiendamiseks.

Vaidlusorganid sisustavad põhjuslikku seost töötaja tekitatud kahju hüvitamise regulatsioonis üldiselt nii, et tagatud on kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus. Põhiline probleem seisneb põhjusliku seose kindlaks tegemise puhul selles, et vahel ei analüüsita kohtupraktikas põhjuslikku seost, vaid lihtsalt tuuakse välja, et põhjuslik seos on olemas ilma seda täpsemalt selgitamata. Saksa õiguses on töötaja tekitatud kahju tuvastamise üks eeldus samuti põhjusliku seos. Saksa ja Eesti õiguse regulatsiooni erinevus seisneb selles, et Eesti õiguses tuvastatakse põhjuslik seos elimineerimismeetodi abil, aga Saksa õiguses ekvivalentusteooriale. Töö autor on seisukohal, et elimineerimismeetod on põhjusliku seose tuvastamisel kasumlikum kasutada, sest see on efektiivsem ja selgem. Eeltoodust tulenevalt ei tee töö autor ettepanekuid Eesti õiguse muutmiseks ega täiendamiseks.

Teises peatükis analüüsiti kahjuhüvitise suuruse kindlaksmääramisel kasutatavaid erinevaid TLS § 74 lg 2 tulenevaid aluseid. Eestis ja Saksa õiguses on kasutusel üsna sarnased alused kahju hüvitise ulatuse kindlaksmääramise alustena. Vaidlusorganid sisustavad töötaja tekitatud kahjuhüvitise ulatuse hindamisel süü astet nii, et tagatud on kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus, sest vaidlusorganid tuvastavad süü astme ning arvestavad seda koos teiste alustega kahju hüvitise suuruse määramisel. Kohtud on eesmärgipäraselt arvestanud töötaja süü astet. Töötaja süü aste on oluline alus, et hüvitise suurus kujuneks vastavalt kahju tekitamise asjaoludest. Eeltoodu pinnalt leiab töö autor, et lahendid on tehtud poolte huve arvestades, sest töötaja ei pea vastutama suuremas ulatuses kui tema teo eest vastav on ning tööandja hüvitis ei ole eproportsionaalselt väike kui töötaja vastutab raskelt hooletu käitumise eest. Töötaja süü aste on asjakohane alus praktikas ja ei näe põhjust, miks siin peaks seadust muutma. Praktikas on kohtud teinud asjakohaseid ja poole huve arvestavaid lahendeid.

Töö iseloomust tulenevat riski on kohtud eesmärgipäraselt arvestanud, see on kindlasti oluline aspekt, et hüvitise suurus kujuneks vastavalt kahju tekitamise asjaoludest. Lahendid on tehtud poolte huve arvestades, sest kui risk on töö iseloomust tulenevalt suur, siis on töötaja huvides, et seda võetaks arvesse hüvitise vähendamisel – lahenditest lähtub, et kahjuhüvitist on vähendatud suure töö riski pärast. Praktikas on töö iseloomust tulenev risk asjakohane alus ja töö autor ei näe põhjust, et siin peaks seadust muutma. Praktikas kohute poolt asjakohased ja poolte huve arvestavad lahendid. Töö iseloomust tuleva riski analüüsimine on oluline kahju hüvitise suuruse kindlaksmääramisel. Kuigi sisu võib korduda mõnes osas autojuhtide puhul suurema ohu allikast tuleneva suurema hoolsuskohustusega, siis võib ühte ja sama aspekti arvestada mitmes kohas. Samuti ei ühti need alati, sest töö iseloomust tulenev risk ei kohaldu ainult autojuhtidele. Seega on mõlemate aluste hindamine asjakohane.

Tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist on kohtud on eesmärgipäraselt arvestanud, need on olulised alused, et hüvitise suurus kujuneks vastavalt kahju tekitamise asjaoludest. Lahendid on tehtud töötaja huve järgides, sest kui töötaja on tööandja juures töötanud lühikest aega ja käitunud hoolsalt, siis on töötaja huvides, et neid aluseid võetaks arvesse hüvitise vähendamisel – lahenditest nähtub, et kahjuhüvitist on vähendatud töötamise kestuse ja senise käitumise pärast. Samas on ka ebakohase käitumise korral töötaja vastutust suurendatud ning selline alus on tööandja huvides, et töötajad käituksid tööd tehes korrektselt. Praktikas on tööandja juures töötamise kestus ja senine käitumine asjakohased alused ja töö autor ei näe põhjust, et siin peaks seadust muutma. Praktikas on kohtud teinud asjakohased ja poolte huve arvestavad lahendid nende aspektide osas. Samuti on tööandja juures töötamise kestus ja senine käitumine kahju hüvitise ulatuse määramise alused Saksa õiguses, sellest tulenevalt võib asuda seisukohale, et selle eelduse kontroll on asjakohane.

Kohtud on eesmärgipäraselt arvestanud töötaja töötasu, mis on kindlasti oluline aspekt, et hüvitise suurus kujuneks vastavalt kahju tekitamise asjaoludest. Lahendid on tehtud poolte huve arvestades, kui töötaja töötasu on liiga väike, siis on töötaja huvides, et seda võetaks arvesse hüvitise vähendamisel – lahenditest lähtub, et kahjuhüvitist on vähendatud väikse töötasu pärast. Praktikas on töötaja töötasu asjakohane alus ja töö autor ei näe põhjust, et siin peaks seadust muutma. Praktikas on töötaja töötasu osas vaidlusorganid teinud asjakohased ja poolte huve arvestavad lahendid. Olukorras, kus töötaja saab nõutava kahjuga võrreldes väikest töötasu, ei tohiks töötaja vastutada ka töötasuga proportsioonist väljas oleva kahju hüvitise eest. Samuti kasutatakse Saksa õiguses töötasu kahju hüvitise määramisel ning sellest tulenevalt on tegemist asjakohase alusega.

Kohtud on eesmärgipäraselt arvestanud tööandja võimalusi kahjude kindlustamiseks, mis kindlasti on oluline aspekt, et hüvitise suurus kujuneks vastavalt kahju tekitamise asjaoludest. Lahendid on tehtud poolte huve arvestades, kui tööandja ei ole kasutanud oma võimalusi kahjude kindlustamiseks, siis on töötaja huvides, et seda võetaks arvesse hüvitise vähendamisel – lahenditest lähtub, et kahjuhüvitist on vähendatud, sest tööandja ei ole sõlminud kindlustust. Praktikast on tööandja võimalus kahjude kindlustamiseks asjakohane alus ja töö autor ei näe põhjust, et siin peaks seadust muutma. Praktikast on selle aspekti kohaselt kohtud teinud asjakohased ja poolte huve arvestavad lahendid. Praktikast ei tuvastatud lahendeid, kus analüüsitaks tööandja võimalusi kahjude vältimiseks. See aga ei tähenda, et see alus ei oleks asjakohane, seda ei ole lihtsalt seni praktikast ette tulnud, et selle eelduse kohta arvamust avaldada.

Töö kolmandas peatükis analüüsitakse varalise vastutuse kokkulepete kehtivust. Varalise vastutuse kokkulepped osutuvad vaidlusorganites üsna tihti tühiseks. Varalise kokkuleppe kirjaliku vormi puhul ei esine vaidlusorganites tõlgendamise probleeme. Varalise vastutuse kokkuleppe tühisus tuvastatakse vaidlusorganites üldiselt, sest pooled on sõlminud ebakorrektsed kokkulepped. Üldiselt üks pool väidab varalise kokkuleppe olemasolu, aga tegelikult pooled ei ole allkirjastanud kirjalikku kokkulepet. Kuigi praktikast üldiselt sõlmitakse varalise vastutuse kokkuleppe kirjalikult, siis tuleb endiselt praktikast ette olukordi, kus see eeldus on täitmata.

Vaidlusorganite tõlgendamise probleeme kokkuleppe ruumilise, ajalise ja esemelise piiritlemise eelduse osas ei ole. Varalise vastutuse kokkuleppe tühisus tuvastatakse vaidlusorganites, sest pooled on varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel jätnud kohaldamata eelduse, mille kohaselt kokkuleppe peab olema piiritletud ajaliselt, esemeliselt ja ruumiliselt. Sellest tulenevalt on kokkuleppe sõlmitud vastuolus seadusega. Töö autor on seisukohal, et kokkuleppe piiritlemine ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt on üsna tavaline varalise vastutuse kokkuleppe tühisuse alus. Selline eeldus varalise vastutuse kokkuleppe tühisuse tuvastamiseks on väga oluline, et töötaja näeks ette ning oskaks arvestada, millistes olukordades ta süüst sõltumatult vastutab.

Varale ligipääsu piiramine ei ole tihti põhjus varalise vastutuse kokkulepete tühisuseks, sest üldiselt on piiratud varale ligipääs kokkulepete puhul. Vaidlusorganite tõlgendamise probleeme kokkuleppe varale ligipääsu piiramise eelduse osas ei ole. Varalise vastutuse kokkuleppe tühisus tuvastatakse vaidlusorganites, sest pooled on varalise on kokkuleppe sõlminud ebakorrektselt.

Varalise vastutuse ülempiiri puudumine materiaalse vastutuse kokkuleppes on üks olulisemaid põhjuseid selle kokkuleppe tühisuseks. Erinevates vaidlusorganites tuvastatakse selle eelduse puudumist väga tihti. See on probleem, sest kui töötaja ei ole teadlik ning ei pöördu töövaidluskomisjoni poole, siis võib ta sõltumata kehtetust kokkuleppes tasuda tööandjale varalise kahju kuigi tegelikult selleks kohustust ei ole.

Varalise vastutuse kokkulepe osutub vaidlusorganites enamasti tühiseks just sellepärast, et tööandja ei ole täitnud kohustust maksta töötajale mõistlikku hüvitist. Tööandjad proovivad välistada enda vastutust kahju tekkimise korral ning töötajatele igal juhul pähe määrada vastutust ka juhul kui töötajal süü puudub ning seega sõlmitakse ebamõistlikke ja töötajaid kahjustavaid lepinguid, mille kahju hüvitise piirmäär ei ole kuidagi kooskõlas makstava hüvitisega. Selline käitumine ei ole õiguspärane ja on töötajaid kahjustav, seega on vastuolu TLS mõttega.

Vaidlusorganid üldiselt sisustavad töötaja tekitatud kahju regulatsiooni nii, et tagatud oleks kahju tekitamise asjaoludest lähtuv ning töölepingu poolte huve arvestav töötaja vastutuse ulatus. Lahendid on üldiselt tehtud poolte huve arvestades, kui tööandja ei maksa töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist, siis on töötaja huvides, et seda võetaks arvesse hüvitise vähendamisel – lahenditest lähtub, et kokkulepe osutub üldiselt tühiseks, kui mõistlikku hüvitist töötajale ei maksta. Praktikas on makstava hüvitise osas kohtud teinud asjakohaseid ja poolte huve arvestavaid lahendeid. Olukorras, kus töötaja saab ebamõistlikku hüvitist, ei tohiks töötaja vastutada ebaproportsionaalse kahju eest.

Resümee

The aim of the thesis was to find an answer to the question of whether the dispute resolution bodies define the regulation of compensation for damage caused by an employee in such a way that the extent of the employee's liability is guaranteed to be based on the circumstances of the damage and to take into account the interests of the parties to the employment contract.

In the first chapter of the thesis, the author of the thesis analysed whether the dispute resolution bodies apply the presumption of damages by the law in different presumptions. Dispute resolution bodies do not define fault in the case of compensation for damage caused by an employee in such a way as to ensure that the extent of the employee's liability is based on the circumstances in which the damage occurred and takes account of the interests of the parties to the employment contract. The dispute settlement bodies do not analyse the fault of the employee at all as a prerequisite for compensation for the damage caused by the employee, or fail to interpret fault. Thus, the main problem is the determination of the fault of the employee in disputes, and more specifically the part of the duty of care test, which is problematic because it is not reflected in a large number of decisions of the dispute settlement bodies. If the employee has exercised due care in the performance of his/her duties, but the disputing bodies do not check this as a presumption, the employee's interests are not safeguarded, as he/she may then be liable to a greater extent than the law prescribes. Estonian law, following the example of German law, should not apply the principle of slight negligence. Although this could reduce the burden on the judiciary, there is a risk that, if the disputing bodies were to apply slight negligence without careful consideration, the employee could be unfairly exonerated from liability and such a situation would not be in the employer's interest. In Estonian law, it is easier to distinguish between forms of negligence, and because negligence is assessed more broadly, the parties are more likely to achieve a fairer result. In light of the foregoing, the author considers that there is no need to change the law in Estonia in this respect.

Estonian dispute resolution bodies do not always interpret the foreseeability of the damage as a prerequisite for compensation for the damage caused by the employee in a way that is based on the circumstances and takes into account the interests of the parties to the employment contract. Estonian dispute resolution bodies sometimes take into account the foreseeability of the damage and sometimes do not. The courts take more account of the foreseeability of damage than the labour dispute committee. Also, sometimes the presumption is stated in the decision

but not verified, so the dispute settlement bodies may take into account the foreseeability of the damage without including it in the decision. German law uses the theory of adequacy, not the foreseeability of damage. The theory of adequacy is not applied under Estonian law, and if the foreseeability of the damage and the content and effectiveness of the purpose of the obligation to be protected are taken into account, as they are in Estonia, it is not necessary. If the theory of adequacy of German law is applied in Estonia, there is a high probability that the compensation claimed from the employees will be unreasonable and unjustifiably high and that the scheme and the presumptions for the award of compensation will not be clearly and transparently followed and monitored. Subsequently, the outcome of disputes would also not take into account the interests of the parties at all, but would be strictly based on the facts, and would be a 'standard case'. In such a solution, the interpretation of the purpose of the defence is not successful and could lead to unjust enrichment of the other party, which would not have happened if the test of foreseeability had been applied.

Nor would such an approach be supportive of the principles of Estonian law. It makes more sense to use the rule of precedence applicable in Estonia. In light of the foregoing, the author of the thesis does not make any proposals to amend or supplement Estonian law. The provision on the foreseeability of damage is necessary for the protection of the employee. This provision excludes the employee's liability for unreasonable loss or damage that the employee could not have foreseen when the employment contract was concluded. The employee should only be liable for damage that is foreseeable to him, to avoid an unreasonable situation where the employee is liable for damage to an extent which the employee is not capable of bearing. In addition, this provision prevents a situation arising where the employer, to avoid liability for material damage, tries to transfer the obligation to compensate to the employee. The employee (in particular as a private individual) cannot be held liable on the same basis as the employer (in particular as a legal person). The employee works for the employer in the employer's interests, but it is the employer who created the workplace, who establishes those interests, and who benefits from having those interests taken into account. Employers are more involved in their work than employees, so there is no equivalence between employer and employee, and, logically, the employer should bear a higher level of responsibility and, by acting at a professional level, should bear the risks associated with the business, which cannot and must not be placed on the shoulders of employees. In Estonia, the dispute settlement bodies base their regulation of compensation for damage caused by an employee primarily on the specific circumstances of the dispute, as is the case in other areas of law, but also in determining the extent of the employee's liability, the interests of the parties are analysed as an important part of the analysis, so that the award of damages, i.e. the outcome of the dispute, would not be

unreasonable, incomprehensible and inconclusive, and would not unduly and unfairly prejudice one party (including leading to bankruptcy). In the author's view, such an approach is humane and essential in legislation.

The disputing bodies do not define the purpose of the obligation in such a way as to ensure that the extent of the employee's liability is based on the circumstances in which the damage occurred and takes account of the interests of the parties to the employment contract. In their assessment of the liability for damages, the arbitration bodies do not take into account the purpose of the obligation or take it into account themselves without writing it into the decision. The author is of this opinion because, in the court decisions and decisions of the labour dispute commission analysed, the presumption of the protective purpose is not analysed in depth. Moreover, even if the presumption is analysed, the review does not follow the guidelines of the Supreme Court in the case of Section 127(2) of the LOA to specify the obligation or provision which the employee is accused of violating and the scope of the protection purpose of which is assessed by the dispute body. Although the Supreme Court has held that the loss of income is not covered by the protective purpose of the provision, i.e. that there is no right to claim the loss of income, the Labour Disputes Commission does not follow such a rule. About the examination of the protective purpose of the obligation, the problem is also that the disputing bodies do not even consider that the protective purpose of the obligation should be analysed because they have not stated it in the presumptions. A very similar principle is used in German law, which is the basis for the Estonian provision, and the response to this provision in German legal literature is much better than that of the adequacy theory. Since the provision precludes unfair liability of the employee, any dispute resolution body should analyse the provision as a presumption of harm caused by the employee, not as. In light of the foregoing, the author of the thesis does not make any proposals to amend or supplement Estonian law.

The dispute settlement bodies generally interpret the causal link in the regulation of compensation for damage caused by an employee in such a way as to ensure that the extent of the employee's liability is based on the circumstances in which the damage occurred and takes account of the interests of the parties to the employment contract. The main problem with establishing a causal link is that sometimes the case law does not analyse the causal link but simply states that there is a causal link without explaining it in detail. In German law, a causal link is also a prerequisite for establishing the damage caused to the employee. The difference between the regulation of German and Estonian law lies in the fact that in Estonian law the causal link is established using the elimination method, whereas in German law it is established

using the theory of equivalence. The author of the thesis thinks that it is more profitable to use the elimination method to establish a causal link because it is more efficient and clearer. In light of the foregoing, the author does not make any proposals to amend or supplement Estonian law.

The second chapter analysed the different bases for determining the amount of damages under § 74 (2) TLS. In Estonian and German law, quite similar bases are used as grounds for determining the amount of damages. When assessing the amount of compensation for damages caused by an employee, the disputing bodies determine the degree of fault in such a way as to ensure that the extent of the employee's liability is based on the circumstances of the damage and takes account of the interests of the parties to the employment contract, since the disputing bodies establish the degree of fault and take it into account together with the other grounds when determining the amount of compensation. The courts have taken account of the degree of fault of the employee in a targeted manner. The degree of fault of the employee is an important basis for the amount of compensation to be determined according to the circumstances of the damage. In the light of the above, the author considers that the judgments have been rendered in the interests of the parties, as the employee is not liable to a greater extent than is appropriate for his act and the employer's compensation is not disproportionately low where the employee is liable for gross negligence. The degree of fault on the part of the employee is an appropriate basis in practice and I see no reason why the law should be changed here. In practice, the courts have made decisions which are appropriate and take account of the interests of the parties.

The risk arising from the nature of the work has been purposefully taken into account by the courts, and this is certainly an important aspect in order to ensure that the amount of compensation depends on the circumstances of the damage. The judgments have been rendered in the interests of the parties, because if the risk is high because of the nature of the work, it is in the worker's interest that it be taken into account in the reduction of the compensation - the judgments show that the compensation has been reduced because of the high risk of the work. In practice, the risk arising from the nature of the work is an appropriate basis and the author sees no reason to change the law in this respect. In practice, decisions by the courts are appropriate and take into account the interests of the parties. The analysis of the risk inherent in the nature of the work is important in determining the amount of compensation. Although the content may be repetitive in some respects with regard to the greater duty of care imposed on drivers by the source of the greater risk, one and the same aspect may be taken into account in several places. Nor are they always the same, since the risk inherent in the nature of the work is not limited to drivers. It is therefore appropriate to assess both bases.

The duration of employment with the employer and the conduct of the employer have been taken into account by the courts in a targeted way, as they are important bases for the amount of compensation to be determined according to the circumstances of the damage. The judgments have been rendered in the interests of the worker, because if the worker has worked for the employer for a short period and has behaved diligently, it is in the worker's interest that these factors are taken into account in reducing the compensation - the judgments show that the compensation has been reduced because of the duration of the employment and the past conduct. At the same time, the employee's liability has also been increased in the case of misconduct, and it is in the employer's interest to have such a basis to ensure that the employee behaves properly when carrying out the work. In practice, the length of service with the employer and past conduct are appropriate grounds and the author sees no reason to change the law here. In practice, the courts have ruled on these aspects in an appropriate manner and in the interests of the parties. Also, the duration of employment with the employer and the previous conduct are the grounds for determining the extent of compensation for damages under German law, and it can therefore be concluded that it is appropriate to test this presumption.

The courts have purposefully taken into account the worker's remuneration, which is certainly an important aspect in order to ensure that the amount of compensation is determined according to the circumstances of the damage. The judgments have been rendered in the interests of the parties - if the worker's salary is too low, it is in the worker's interest that this is taken into account in the reduction of compensation - the judgments suggest that damages have been reduced because of low pay. In practice, the employee's earnings are the appropriate basis and the author sees no reason to change the law here. In practice, the dispute settlement bodies have made appropriate decisions on the employee's remuneration which take account of the interests of the parties. In a situation where the employee receives a low level of remuneration in relation to the damages claimed, the employee should not be liable for compensation for damages out of proportion to the remuneration. Also, German law uses wages as a basis for awarding damages, and is therefore an appropriate basis.

The courts have purposefully taken into account the employer's ability to insure damages, which is certainly an important aspect, so that the amount of compensation is determined according to the circumstances of the damage. The judgments have been rendered in the interests of the parties, so that if the employer has not used its possibilities to insure the damages, it is in the interest of the employee that this is taken into account in the reduction of the compensation - the judgments imply that the compensation has been reduced because the employer has not

taken out insurance. In practice, the employer's ability to insure is an appropriate basis and the author sees no reason to change the law here. In practice, the courts have given appropriate rulings on this aspect, taking into account the interests of the parties. In practice, no judgments were found analysing the employer's possibilities to avoid damages. However, this does not mean that this basis is not relevant, it is just that it has not yet been found in practice to give an opinion on this presumption.

The third chapter of the paper analyses the validity of property liability agreements. Agreements on strict liability for pecuniary damage are quite often found to be null and void in litigation. The written form of the property agreement does not pose any problems of interpretation for the dispute settlement bodies. The nullity of a property liability agreement is generally established in a dispute settlement body because the parties have concluded an incorrect agreement. Generally, one party will claim the existence of a property agreement, but in fact the parties have not signed a written agreement. Although, in practice, the property liability agreement is generally concluded in writing, there are still situations in practice where this presumption is not fulfilled.

There are no problems of interpretation by the dispute settlement authorities as regards the presumption of territorial, temporal and material delimitation of the agreement. The nullity of the agreement on pecuniary liability will be established by the dispute settlement body because the parties have failed to apply the presumption that the agreement must be limited in time, in substance and in space when they concluded the agreement on pecuniary liability. Consequently, the agreement is unlawful. The author of the thesis is of the opinion that the delimitation of the agreement in space, time and in rem is a fairly common ground for the nullity of a property liability agreement. Such a presumption of the nullity of a strict liability agreement is essential in order to ensure that the employee foresees and is able to take into account the situations in which he or she will be liable without fault.

Restriction of access to property is often not a ground for invalidity of property liability agreements, because generally there is limited access to property in agreements. There is no problem of interpretation by the dispute settlement bodies as to the presumption of limitation of access to the assets of the agreement. The nullity of a property liability agreement is established by the dispute settlement body because the parties have entered into the property liability agreement improperly.

The absence of a property liability cap in a substantive liability agreement is one of the most important reasons for the nullity of that agreement. The absence of this presumption is very often found in different dispute bodies. This is a problem because, if the employee is not aware of this and does not go to the labour dispute committee, he or she may have to pay the employer for the material damage, regardless of the invalidity of the agreement, even though there is no obligation to do so.

In most cases, an agreement on financial liability is found to be invalid by the dispute settlement bodies precisely because the employer has not fulfilled its obligation to pay the employee reasonable compensation. Employers try to exclude their own liability in the event of damage occurring and impose liability on employees in any event, even if the employee is not at fault, thus concluding unreasonable contracts which are detrimental to employees and where the limit of damages is in no way commensurate with the compensation payable. Such conduct is not lawful and is detrimental to workers, and is therefore contrary to the spirit of the TLS.

Dispute resolution bodies generally frame the regulation of damage caused by an employee in such a way as to ensure that the extent of the employee's liability is based on the circumstances in which the damage occurred and takes account of the interests of the parties to the employment contract. The rulings are generally based on the interests of the parties, where the employer does not pay the employee reasonable compensation taking into account the limit of liability, it is in the employee's interest that this is taken into account in reducing the compensation - the rulings imply that the agreement will generally be void if no reasonable compensation is paid to the employee. In practice, the courts have given appropriate rulings on the compensation to be paid, taking into account the interests of the parties. In a situation where the employee receives unreasonable compensation, the employee should not be liable for disproportionate damages.

Kasutatud kirjandus

1. Arbeitnehmerhaftung: Missegeschick, Unfall oder Absicht? Arvutivõrgus: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitnehmerhaftung> (01.01.2024)
2. Conze, P., Karb, S., Wölk, W., Reidel, A-I. Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst. 7. Auflage. München: C.H.Beck. 2021.
3. Dannemann, G., Schulze, R. German Civil Code = Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Volume I, Books 1-3: §§ 1-1296 : article-by-article commentary. München: C.H.Beck. 2020.
4. Eesti kaubandus-tööstuskoda. Varalise vastutuse kokkulepe. Arvutivõrgus: <https://www.koda.ee/et/pood/lepingute-naidised/varalise-vastutuse-kokkulepe#> (20.04.2024)
5. Eesti majanduse teataja. Töölepingu seadus 2013. Tallinn: OÜ Teataja kirjastus. 2013.
6. Handbuch arbeitsrecht. Arvutivõrgus: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Haftung_Arbeitnehmer.html (14.04.2024)
7. Kahju hüvitamine. Tööinspeksioon. Arvutivõrgus: <https://www.tooelu.ee/et/61/kahju-huvitamine> (16.12.2023)
8. Käärats, E. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium. 2024.
9. Masso, M., Järve, J., Nurmela, K., Anspal, S., Räis, M. L., Uudeküll, K., Osila, L. Töölepingu seaduse uuring. Poliitikauuringute Keskus Praxis. 2013.
10. Moll, W. Münchener Anwalts-Handbuch. Arbeitsrecht 3. Auflage. München: C.H.Beck. 2012.
11. Muda, M. Töötaja varaline vastutus. – Juridica 2009/V,
12. Münchener Kommentar zum BGB: Band 5: Schuldrecht Allgemeiner Besonderer Teil II (§§ 535 – 630 h), 9. Aufl., 2023, C.H.Beck. 2023.
13. Rahalised nõuded töösuhtes. Tööinspeksioon. 2022.
14. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine ja varaline vastutus. Tallinn: Äripäev. 2009.
15. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtajaline tööleping. Tallinn: Äripäev. 2010.
16. Reichold, K. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I. 5. Auflage. München: C.H.Beck. 2021.

17. Schaub, G. Arbeitsrechts-Handbuch. 20. neu bearbeitete. VI. Buch. Haftung im Arbeitsverhältnis. München: C.H.Beck. 2023.
18. Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus. 2007.
19. Sein, K. Kahju ettenähtavuse reegel kahjuhüvitise piiramise alusena. – Juridica 2003/4.
20. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. 299 SE. <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnovbud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/toolepingu-seadus> (15.04.2024)
21. Siitam, N. Tööleping ja töölepingu seadus. Praktilised nõuanded töötajale ja tööandjale töölepingu sõlmimisest lõpetamiseni. Tallinn: Kinnisvarakool OÜ. 2009.
22. Töövaidluste analüüs. Uringuaruanne. RAKE. Tartu Ülikool. 2013.
23. Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura.
24. Weigert, D. Schadensersatzansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Arvutivõrgus: <https://danielweigert.de/service/sonstiges-arbeitsrecht/schadensersatzansprueche/> (25.04.2024)
25. M. Weiss, M. Schmidt., Hlava, D. Labour Law and Industrial Relations in Germany, Fifth edition. Kluwer Law International 2020.

Kasutatud normatiivmaterjalid

26. German Civil Code. – Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Arvutivõrgus:
https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p0819
(02.03.2024)
27. Töölepingu seadus. – RT I, 30.06.2023, 84.
28. Võlaõigusseadus. – RT I, 17.03.2023, 80.

Kasutatud kohtu- ja töövaidluskomisjoni lahendid

Kohtulahendid

29. BAG 09.10.2018 – 6 Sa 75/18. Arvutivõrgus: <https://openjur.de/u/2217211.html>
(20.04.2024)
30. BAG 17.09.1998 – 8 AZR 175/97. Arvutivõrgus:
<https://web.archive.org/web/20050129125814/http://www.lexrex.de/rechtsprechung/entscheidungen/ctg1079949394814/611.html> (18.04.2024)
31. BAG 18.04.2002 – 8 AZR 348/01. Arvutivõrgus:
<https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BAG&Datum=18.04.2002&Aktenzeichen=8%20AZR%20348/01> (26.04.2024)
32. BAG 27.09.1994 – GS 1/89. Arvutivõrgus: <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fzeits%2Fnza%2F1993%2Fcont%2Fnza.1993.547.1.htm&pos=3&hlwords=on> (01.04.2024)
33. BAG 28.10.2010 – 8 AZR 418/09. Arvutivõrgus: <https://openjur.de/u/170955.html>
(20.04.2024)
34. HMKo 06.04.2023, 2-21-12277.
35. HMKo 08.05.2020, 2-17-8686.
36. HMKo 05.01.2024, 2-21-12477.
37. HMKo 10.06.2022, 2-20-7340.
38. HMKo 12.10.2018, 2-17-18021.
39. PMKo 23.02.2018, 2-17-8725.
40. RKTko 21.06.2017, 3-2-1-56-17.
41. RKTko 21.11.2019, 2-17-18470.
42. RKTko 25.11.2015, 3-2-1-151-15.
43. RKTko 29.11.2017, 2-16-6563.
44. RKTko 09.03.2021, 3-2-1-174-10.
45. RKTko 07.12.2011, 3-2-1-106-11.
46. RKTko 21.10.2003, 3-2-1-106-03.
47. RKTko 09.12.2008, 3-2-1-121-08.
48. TlnMKo 22.01.2015, 2-14-59611.
49. TlnRnKo 04.07.2018, 2-17-8725.
50. TlnRnKo 13.10.2015, 2-14-51259.
51. TlnRnKo 16.12.2021, 2-21-6686.
52. TlnRnKo 23.04.2021, 2-18-17297.

53. TlnRnKo 25.04.2019, 2-17-13912.
54. TlnRnKo 27.01.2017, 2-15-12517.
55. TlnRnKo 30.11.2022, 2-20-7340.
56. TMKo 21.01.2022, 2-21-106226.
57. TMKo 23.02.2022, 2-19-1306.
58. TMKo 27.05.2022, 2-21-3066.
59. TMKo 27.09.2023, 2-22-103452.
60. TrtRnKo 03.04.2012, 2-10-36278.
61. TrtRnKo 21.12.2023, 2-20-100047.
62. TrtRnKo 22.03.2018, 2-15-9656.
63. VMKo 05.07.2023, 2-20-100047.
64. VMKo 20.11.2017, 2-16-6564.
65. VMKo 22.10.2020, 2-20-6301.
66. VMKo 31.05.2022, 2-21-1891.

Töövaidluskomisjoni lahendid

67. TVKo 4-1/1105/21.
68. TVKo 4-1/1373.
69. TVKo 4-1/1467/23.
70. TVKo 4-1/1652/20.
71. TVKo 4-1/1819/22.
72. TVKo 4-1/2179/19.
73. TVKo 4-1/2566/20.
74. TVKo 4-1/265/21.
75. TVKo 4-1/293/22.
76. TVKo 4-1/326/22.
77. TVKo 4-1/3270/20.
78. TVKo 4-1/358/22.
79. TVKo 4-1/371/21.
80. TVKo 4-1/3270/20.
81. TVK 4-1/538/22.
82. TVKo 4-1/614/23.
83. TVKo 4-1/994.