

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND TALLINNAS
Eraõiguse instituut

Svetlana Ivantsova

**TÖÖTAJA SÜÜST SÕLTUMATU
VARALISE VASTUTUSE KOKKULEPE (TLS § 75)**

Magistritöö

Juhendaja
Dr iur Urmas Volens

Tallinn 2013

Sisukord

| | |
|---|----|
| Sissejuhatus | 3 |
| 1. Töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppe erisused (TLS § 75 lg 1) | 9 |
| 1.1. Varalise vastutuse lähtealused Saksamaal ja Eestis | 9 |
| 1.2. Varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine ja lõpetamine | 16 |
| 1.3. Varalise vastutuse kokkuleppe pooled | 19 |
| 1.4. Varalise vastutuse kokkuleppes tulenevad poolte kohustused | 25 |
| 1.4.1. Töötaja kohustused | 25 |
| 1.4.2. Tööandja kohustused | 28 |
| 1.5. Varalise vastutuse ulatus kokkuleppe alusel | 29 |
| 2. Töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eeldused (TLS §75 lg 2)..... | 35 |
| 2.1. Varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eeldustest üldiselt | 35 |
| 2.2. Kirjalik vorm | 37 |
| 2.3. Varalise vastutuse kokkuleppe piiritlemine | 40 |
| 2.3.1. Ruumiline piiritlemine | 41 |
| 2.3.2. Ajaline piiritlemine | 42 |
| 2.3.3. Esemeline piiritlemine | 44 |
| 2.4. Varale ligipääs | 45 |
| 2.4.1. Vara | 48 |
| 2.5. Vastutuse rahaline ülempiir | 49 |
| 2.6. Mõistlik hüvitis | 55 |
| 2.6.1. Hüvitise maksmine | 55 |
| 2.6.2. Saksamaa kohtupraktika hüvitise maksmise osas | 57 |
| Kokkuvõte | 61 |
| Resümees | 65 |
| Kasutatud lühendid | 70 |
| Kasutatud kirjandus | 71 |
| Kasutatud õigusaktid | 75 |
| Kasutatud kohtupraktika | 76 |
| Lihtlitsents | 77 |

Sissejuhatus

Käesoleva magistritöö teemaks on töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkulepe (TLS § 75). Töölepingu seaduses¹ (TLS) reguleeritud varalise vastutuse kokkuleppega võtab töötaja sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest.

Töötaja varalise vastutuse instituut on leidnud detailset käsitlemist suurel hulgal õigusteaduslikes uurimustes. Suurem osa selle valdkonnaga seotud käsitlustest on aga koostatud möödunud aastasaja teisel poolel ning põhinesid tollel ajal kehtinud õigusteoorial ja õigusallikatel.

Eesti modernses õiguskirjanduses ei ole see teema erilist tähelepanu pälvinud. Viimastel aastatel, nimelt alates võlaõigusseaduse² (VÕS) jõustumisest ning ka 2009. aastal jõustunud töölepingu seaduse, millega muudeti Eestis olulisel määral töötaja vastutust puudutavaid põhimõtteid, rakendumisest on uuritud antud töö temaga sarnaseid teemasid. Töötajate varalise vastutuse teemal on varasemalt kaitstud neli magistritööd (kolm nendest töölepingu seaduse jõustumisega seotult)³. Tekib õigustatud küsimus – mida üks magistritöö saaks anda veel täiendavalt. Küll aga puudub süüst sõltumatu vastutusel põhineva töötaja varalise vastutuse põhjalik uurimus. See tähendab, et süüst sõltumatut vastutust töötaja varalise vastutuse kokkuleppe näitel pole varem magistritööle vastavas mahus käsitletud. Antud töö analüüsi objektiks on valitud erand tööõiguses kehtivast töötaja süülisel printsiibil põhinevast vastutusest – töötaja süüst sõltumatu varaline vastutus ehk garantiivastutus. Analüüsi alust on hõlmatud töölepingu seaduses vaid ühe paragrahvi. Sisuliselt aga, kui märkimisväärne see on! Lähemal vaatlusel antud regulatsioon on huvitav, mahukas ja terviklikku õiguslikku ülevaadet vajav teema. Seetõttu on töös käsitletud töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse

¹ Töölepingu seadus. 17.12.2008. – RTI, 21.01.2009, 5, 35.

² Võlaõigusseadus. 26.09.2001 – RT I 2001, 81, 487; RT I 2010, 7, 30

³ Piskunov, D. Töötaja varaline vastutus *de lege lata* ja *de lege ferenda*. Magistritöö. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, tsiviilõiguse õppetool Tartu, 2007

Kääri, K. Töötaja vastutus tekitatud kahju eest. Magistritöö. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, tsiviilõiguse õppetool Tartu, 2009

Lind, G. Töötaja varaline vastutus ja töötaja vastutuse ulatus tekkinud kahju korral. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, tsiviilõiguse õppetool Tallinn, 2009

Rebane, M. Töötajate varalise vastutuse kokkulepe. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, tsiviilõiguse õppetool Tallinn, 2010

erisusi, eeldusi ning selle vastutusel põhineva töötaja varalise vastutuse kokkuleppe kehtivustingimusi.

Käesolevaks ajaks on TLS reguleerinud töötaja varalist vastutust juba peaaegu neli aastat ning töö autori arvates see aeg on piisav selleks, et analüüsida, kuidas praktikas rakendatakse töötaja süüst sõltumatu vastutusega seotud regulatsiooni. Eestis ei ole antud valdkonnas veel vastavat Riigikohtu praktikat.

Süüst sõltumatu vastutus on Euroopa lepinguõiguse üks põhiprintsiipe⁴ ning on süüst sõltumatu vastutuse poole liikumise valitsevaks trendiks⁵. Võlaõigusseaduse jõustumisega vastustusstandard on läinud süüliselt vastutuselt garantiivastutuse põhimõttele⁶, mille puhul vastutust eeldatakse ning vastutusest vabastamise alusena on ette nähtud vääramatuid jõud. Võlaõigusseadus üldreeglina lähtub lepinguõiguses süüst sõltumatu vastutuse põhimõttest ning süüline vastutus Eestis on kohaldatav ainult juhtudel, mis on sätestatud seaduses või lepingus (VÕS § 104 lg 1).

Töölepingu seaduse § 72 kehtestab töötaja süüalise vastutuse põhimõtte. Seega välistab üldiselt kehtiva garantiivastutuse põhimõtte, mille järgi võlgnik vastutab eelduslikult oma kohustuse rikkumise eest alati, välja arvatud juhul, kui ta tõendab, et rikkumine on vabandatav vääramatuid jõude tõttu⁷. Süüalise vastutuse kehtestamise põhjuseks on töötaja kaitse vajadus ehk kui töötaja süü puudub, siis tööandjal pole õigust koheselt tema vastu rakendada õiguskaitsevahendeid, mis on ette nähtud töölepingu seaduse ja võlaõigusseadusega. Subjektiiivse lepingulise kohustuse täitmise võimatuse korral loetakse võlgnik vastutavaks isegi juhul, kui ta ei olnud kohustuse rikkumises süüdi⁸.

Erandi töötaja süüalise vastutuse põhimõttest teeb töölepingu seaduse § 75, millega antakse tööandjale võimalus sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe⁹, ning töötaja vastutab selle leppe alusel temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest süüst sõltumata.

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

⁵ Samas (viide 4), lk 92

⁶ ÜRO rahvusvaheliste müügilepingute konventsiooni (CISG), Euroopa lepingute printsiipide ja UNIDROIT rahvusvaheliste kaubanduslepingute printsiipide eeskujul, selle kohta I.Kull, Käerdi, Kõve lk 192-197

⁷ Töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) seletuskiri, lk 52. Arvutivõrgus kättesaadav:

http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&nr=299SE&koosseis=11,07.02.2013

⁸ Lahe J. Subjektiiivse elemendi koht lepinguõigusliku vastutuse eelduste hulgas. Juridica, 2003 nr 4, lk 236

⁹ Seletuskiri (viide 7), lk 53

Süüst sõltumatu vastutuse põhjendamisel lähtutakse seisukohast, et võlgnik garanteerib lepingu täitmist ning lepingu täitmata jätmisel sellest tuleneva kahju hüvitamist. Tööõiguses kehtestatud kõrgendatud vastutuse standard tuleneb töötaja ja tööandja vahelisest kokkulepest. Varalise vastutuse kokkuleppe alusel töötaja garanteerib temale antud vara säilimise ning selle eest tööandja maksab temale mõistlikku hüvitist. Autori arvates, sellise vastutusliigi kehtestamine tööõiguses on tähtis samm töösuhete paindlikumaks muutmisel – tööandja saab nõuda kahju hüvitamise täies ulatuses, lihtsustades tööandja tõendamiskoormist selle võrra, et puudujäägi korral ei ole vaja tal tõendada töötaja süüd. Töölepingu seaduse seletuskirjas varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine nimitakse tööandja vahendiks selleks, et töötaja kätte usaldatud vara või finantsvahendid säiliks samas mahus, milles need töötajale usaldati.

Uurimustöö teema on aktuaalne, kuna käesoleva ajani Eestis ei ole käsitletud töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse regulatsiooni (TLS § 75) põhjalikumalt. Töö teema teoreetiline läbitöötamine on vajalik, kuna võimaldab analüüsida vastutuse kohaldamise erisusi ja kokkuleppe kehtivuse eelduste kriteeriume. Oma igapäevases töös autor puutub kokku tööõigusega ning oluline osa tekkivatest küsimustest on just varalise vastutuse teemaga seotud. Autori hinnangul praktiline aktuaalsus tuleneb ka sellest, et antud tööd lugev isik saab sellest praktilist kasu.

Magistritöö teema valikul omas tähtsust nii teoreetiline aspekt kui ka praktiline asjaolu. Praegu kehtivast töölepingu seadusest tuleneb tööandja õigus sõlmida töötajaga garantiivastutuse printsiibil põhinev kokkulepe ning see, et antud töö raames on võimalik käsitleda ka süüst sõltumatu varalise vastutusega seotud Saksamaa kohtupraktikat, mõjutab teema valikut. Teema valikul otsustavaks oli ka see asjaolu, et tegemist on töösuhete poolte kokkuleppega, mille järele ühest küljest igapäevases tööelus on üha suurem vajadus, aga teisest küljest puudub Eestis kohtupraktika ning õigusteoreetilised ülevaated.

Töötaja varaline vastutus viimaste aastate jooksul on kardinaalselt muutunud ning tekkis olukord, kus tööandjale on antud lisavõimalused, sealhulgas ka võimalus leppida töötajaga kokku varalise vastutuse kokkuleppes selliselt, et töötaja vastutab talle tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest oma süüst sõltumata. Sotsiaalministeeriumi poolt korraldatud töölepingu seaduse uuringu¹⁰ järgi selliseid kokkuleppeid on sõlminud 33%

¹⁰ Töölepingu seaduse uuring. Praxis 2013, lk 74. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/TLS_uuring_raport_uus.pdf

tööandjatest,¹¹ vaid 11% varalise vastutuse kokkuleppe sõlminud tööandjatest on kokku leppinud ka selle rahalises ülempiiris, järelkult ülejäänud on kehtetud. Kas tööandjal ei ole selgesti väljendatud ning põhjendatud reegleid ja juhiseid varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimiseks (nt mõistliku hüvitise ja rahalise ülempiiri kindlaksmääramisel), mis põhjustab töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse praktikas rakendamisel segadust?

Kõrgeima kohtu tasandil uue töölepingu seaduse § 75 põhinevat kohtupraktikat ei ole veel jõudnud tekkida. Kuivõrd Riigikohus¹² on konstateerinud, et kui Eesti seaduse sätte rakenduspraktika puudub, siis teiste riikide analoogilisi seadusi ja praktikat võib arvestada võrdlusmaterjalina Eesti seaduse sätte mõtte väljaselgitamisel. Töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse regulatsioon on Eesti õigusse tulnud, tuginedes olulisel määral Saksa kohtupraktikale. Vastutus puudujäägi eest (saksa k. *Mankohaftung*) on töötaja vastutuse erivorm¹³ talle üleantud kaupade või rahaliste vahendite puudujäägi või puudumise eest¹⁴. Antud uurimustöös tuuakse välja, milline on Saksa kohtupraktikas tunnistatud regulatsioon.

Lähtudes sellest asjaolust, et nelja-aastase perioodi kohtupraktikat on TLS § 75 sätte kohta vähe, magistritöö eesmärgiks on analüüsida, kas TLS-i § 75 regulatsioonis sisalduvaid kriteeriume oleks võimalik tõlgenduse kaudu täpsustada seeläbi, et tuua sisse Saksamaa kohtupraktikas väljakujunenud seisukohti üksikute kriteeriumite osas. Esimese eesmärgi saavutamisel autor saab ka vastata küsimusele, kas varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eelduste kriteeriumite täitmisel on kokkuleppe sõlmimine põhjendatud.

Töö eesmärgist lähtuvalt autor püstitas töö põhiküsimused. Magistritöös analüüsitakse, millised on töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse regulatsiooni erisused ja millised võimalused nii tööandjale kui ka töötajale annab süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine? Kas töölepingu seaduse § 75 lõikes 2 sätestatud regulatsioon on sarnane Saksa õigusruumis kehtivaga või on erinevused, kui on, siis millised? Tuleb vastata ka küsimusele, millises ulatuses töötaja vastutab ja kas töötaja vastutuse ulatuse piiramine rahalise ülempiiriga on põhjendatud.

¹¹ Uuringu sihtrühma kuulus 16860 ettevõtet, vt. Uuring (viide 10), lk 142

¹² RKTko 3-2-1-145-04 p 39, RT III 2005, 3, 27

¹³ Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 3. Aufl. 2009, äärenr 69-69a

¹⁴ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 13. Aufl. 2013, München, äärenr 28

Töö autor on püstitanud hüpoteesi, väites, et võttes arvesse TLS § 75 sätte rakenduspraktika puudumist, varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eelduste kriteeriume saab konkretiseerida Saksamaa kohtupraktika kaudu. TLS-s § 75 sätestatud kokkuleppe kehtivuse eelduste kriteeriumite täitmisel on kokkuleppe sõlmimine põhjendatud.

Autori hinnangul **töö ülesehitus** on seotud magistritöö eesmärkidega. Esitatud eesmärkide saavutamiseks ning püstitatud küsimustele vastamiseks keskendutakse konkreetselt TLS § 75 seotud teemadele, et seeläbi anda oma hinnangu töötaja süüst sõltumata varalise vastutuse õiguslikule regulatsioonile. Esimeses peatükis (TLS § 75 lg 1) autor analüüsib töötaja varalise vastutuse erisusi, mis on seotud kokkuleppe sõlmimise ja lõpetamise, rakendusala, kokkuleppe subjektide kohustustega ning käsitletakse ka kokkuleppe alusel tekkiva vastutuse ulatust. Teises peatükis (TLS § 75 lg 2) autor, käsitledes varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eeldusi, analüüsib, millistel tingimustel vastutab töötaja tekitatud kahjude eest oma süüst sõltumatult ning milliste probleemidega pooled on kokku puutunud varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel. Püstitatud küsimustele vastamiseks autor käsitleb ka Saksamaa kohtupraktikas väljakujunenud seisukohti üksikute kriteeriumite osas.

Töö eesmärgi saavutamiseks autor kasutab erinevaid **uurimismeetodeid**. Peamise meetodina antud magistritöös kasutatakse analüütilist meetodit, kuid kasutatakse ka võrdlevat meetodit. Analüütilise meetodi abil analüüsitakse Eestis kehtivat seadusandlust, esimese ja teise astme kohtute praktikat. Kuna käsitletaval teemal puudub senini nii Riigikohtu praktika kui ka üksikasjalikult käsitlev õiguslik kirjandus, siis rakendatakse ka võrdlevat meetodit ning käsitletakse Saksamaa kohtupraktikat.

Töös analüüsitakse Eesti õigust, teoreetilist materjali ja käsitletakse kohtupraktikat. Võrdluseks Eesti õigusega on toodud Saksa ja Ungari õigus. Võrdluse eesmärk on hinnata, kas Eesti õiguses on nimetatud regulatsioon piisavalt reguleeritud ning kas regulatsioonis esineb lünki. Autor käsitleb magistritöös lisaks Eesti õiguskirjandusele ka Saksa erialakirjandust. Peamiste allikatena kasutab autor Saksa õigusteadlaste koostatud Saksa tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB) kommenteeritud väljaandeid ning peamise teosena Münchener Kommentar Handbuch zum Arbeitsrecht ja Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Võrreldavate riikide valiku aluseks on järgmised põhjendused. Saksamaa seadusandluse valis autor võrdluseks seepärast, et töötaja varaline vastutus põhineb võlaõiguse üldprintsiipidel, mis omakorda on võetud Saksa õiguse alusel. Ungari

seadusandluse valiku aluseks oli soov analüüsida ja võrrelda Eestis kehtivat varalise vastutuse kokkuleppe regulatsiooni Ungari tööõiguses kehtiva objektiivse vastutuse (sõltumata süüst vastutus) regulatsiooniga (inglise k. „*inventory liability agreement*“, ungari k. „*lettárfelelősségi megállapodás*“). Võrdlusele väärtuse annab see, et ühelt poolt on Saksamaal seaduse tasemel töötajate varalise vastutuse regulatsioon erinev Eesti regulatsioonist, aga varalise vastutuse kokkuleppe säte on võetud Saksa kohtupraktika eeskujul, ja teiselt poolt Ungari regulatsioonil on sarnased jooned Eestis kehtivaga.

Eelkirjeldatud eesmärgid tingivad antud töö struktuuri ning see koosneb kahest peatükist, järgides peatüki sisust tulenevat arutluskäiku. Esimene neist käsitleb töötaja süüta varalise vastutuse kokkuleppe erisusi, sealhulgas käsitletakse varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimise ja lõpetamise küsimusi, sealhulgas tulevad käsitlemisele kokkuleppe pooled, nende kohustused ning töötaja varalise vastutuse ulatus kokkuleppe alusel. Töö teises peatükis analüüsitakse detailsemalt ning seletatakse lahti töölepingu seaduses töötaja varalise vastutuse kokkuleppe kohta sätestatud ehk varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eelduste kriteeriume. Autor käsitleb ka Saksa õiguse regulatsiooni ja kohtupraktikat ning Ungari õiguse regulatsiooni, kuna autori hinnangul selline võrdlemine annab analüüsitavast regulatsioonist parema ülevaate.

Töö koostamisel on teadusartiklite allikatena peamiselt kasutatud perioodikas “Juridica” ilmunud artikleid. Analüüsil on kasutatud magistri- ja doktoritöid. Töös kasutatakse võõrkeelset õiguskirjandust, õigusakte ja kohtupraktikat, mis on saadaval saksakeelsete õigusaktide ja kohtupraktika andmebaasis Beck-online ja Internetis ning Eesti raamatukogudes. Käsitlevate küsimuste analüüsimisel töös kasutatakse Saksa kohtupraktikat.

1. Töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppe erisus (TLS § 75 lg 1)

1.1. Varalise vastutuse lähtealused Saksamaal ja Eestis

Analüüsi mõistmiseks ja selle tegemiseks autori arvates on vaja alustada algusest. Ja seda selle sõna otseses tähenduses. Lähteallikate mõistmine annab võimaluse aru saada detailidest. Kuna uuritakse regulatsiooni, mis sai alguse Saksa kohtupraktikast, autor võttis enesele julguse ja alustas seda alapeatükki Saksamaast.

Saksamaa õigussüsteem lähtub süülise vastutuse printsiibist, aga siiski ei saa väita, et BGB¹⁵ lähtub eranditeta süü põhiseest vastutusest¹⁶. Õiguskordades, kus tunnustatakse süülist vastutust, tehakse sellest põhimõttest niivõrd palju erandeid, et erandid ja reegel pole enam selgelt eristatavad¹⁷. Tegelikult Saksamaal kohtupraktikas süüprintsiip on piiratud. *Dr. jur.* K. Sein oma doktoritöös¹⁸ leidis, et paljuski rakendab Saksa õigus tegelikult süüst sõltumatut vastutust ning lähtub eelkõige vastava kahju tekkimise riski ülevõtmisest. Doktoritöö autori hinnangul see omakorda tähendab, et nendel juhtudel, mil võlgnik vastutab süüst sõltumata, on vajalikud piirangud kahjuhüvitise ulatuse osas.

Saksa tööõiguse järgi töötaja vastutab tööandjale kogu tekitatud kahju eest, võlaõiguses sätestatud põhimõtete järgi, olenemata sellest, kas kahju tekitati tahtlikult või hooletuse tõttu, olenemata ka kahju tekitamise asjaoludest. BGB sõnastuse kohaselt ei ole taoline tulemus välditav, seaduse regulatsioon on siiani ühetähenduslik¹⁹. Samas Saksa kohtupraktikas erineb tööõiguslik vastutuse süsteem võlaõiguse süsteemist. Saksamaa kohtupraktika võtab arvesse hooletuse tõttu kahju tekitamisel süü raskusastet, näeb ette võimaluse kahjude jagamiseks töötaja ja tööandja vahel, võttes arvesse kõiki kahju tekitamise asjaolusid, kohus peab kontrollima, kas kahju tekkimises oli süüdi ka tööandja. Saksamaal kohtud töötaja kerge süü

¹⁵ Bürgerliches Gesetzbuch. Kättesaadav arvutivõrgus:

http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p0819

¹⁶ Lahe J. Süü deliktiõiguses. Doktoritöö. Tartu, 2005, lk 22

¹⁷ Lahe J. (viide 8), lk 236

¹⁸ Sein (viide 4), lk 81

¹⁹ Däubler, W. Töötaja vastutus Saksa tööõiguse järgi. *Juridica*, 1998 nr 3, lk 144

korral ei kohalda vastutust üldse. Seega tulenevalt pikaajalisest kohtupraktikast, kaasajal kehtivad töötaja vastutuse suhtes "iseseisvad tööõiguslikud põhimõtted"²⁰.

Eeltoodu lähtudes, seadusandlus on vaid osa Saksamaa tööõigusest. Tööandja ja töötaja vahelisi suhteid määravad normid ei leia suurt kajastust kodifitseeritud õiguses. Olulist tähtsust omistatakse kohtupraktikale²¹, kus kujuneb uus arusaam tsiviilõiguslikku vastutust käsitlevate õigusnormide kogumisest²². Professor W. Däubler nimetab põhjustena seda, et seadusandja ei või ette näha kõiki praktikas tekkivaid küsimusi; võtab vastu normid, mis ei ole piisavalt selged ja mille täpse sisu võib määrata kindlaks üksnes kohus, kes on sunnitud vaidlusi arutades otsuseid tegema. Kuigi ainult 8% juhtudest teevad töökohtud sisulisi otsuseid vaidlustes, ülejäänud juhtudes jõuavad vaidluse pooled ise kokkuleppele²³. Praktiline kohtumenetlus võib paremini arvestada konkreetseid tingimusi ja kiiremini reageerida uutele tekkivatele probleemidele.

Saksamaal on vastutuse ulatuse mudel ajapikku muutnud. Algselt²⁴ mudel oli kolmeastmeline: töötaja ei vastuta tekitatud kahju hüvitamise eest kerge hooletuse korral; vastab osaliselt kahju hüvitamise eest keskmise hooletuse korral ning vastutab täielikult kahju hüvitamise eest raske hooletuse ja tahtluse korral. Hiljem²⁵ oli kaheastmeline vastutuse mudel: töötaja ei vastuta tekitatud kahju hüvitamise eest kerge hooletuse korral ja vastutab täielikult kahju hüvitamise eest raske hooletuse ja tahtluse korral. Lõpuks pöörduti tagasi kolmeastmelise vastutuse mudeli juurde. Kohus peab kahju tekitamise juhul eraldi hindama kõiki asjaolusid, mis teeb protsessi tulemuse tavaliselt ettearvamatuks ja toob kaasa ebakindlust²⁶. Kerge hooletuse puhul on töötaja vastutusest vabastatud. Keskmise hooletuse juhul viib kõigi asjaolude hindamine kahju jagamisele töötaja ja tööandja vahel. Tahtluse ja raske hooletuse olemasolu juhul vastutust kannab töötaja täies ulatuses üksi.

Saksa õigusruumis eksisteerib puudujäägivastutuse leping, mille puhul töötaja vastutab süüist sõltumata. Vastutus puudujäägi eest (*Mankohaftung*) on töötaja vastutuse eriliik²⁷ talle

²⁰ Samas (viide 19), lk 144

²¹ Däubler W., Tööstuse alal arendatud riikides tööõiguse arengutendentsid. Riik ja õigus, 1995 nr 2, lk 105

²² L.Gudošnikov jt. Riigi ja õiguse ajalugu (Л.М.Гудошников и др.). Arvutivõrgus kättesaadav:

http://www.pravo.vuzlib.org/book_z1778_page_12.html

²³ Däubler W. „Saksamaa tööõiguse ajakohased arengutendentsid ja eurokriis“. Arvutivõrgus kättesaadav:

<http://www.trudprava.ru/index.php?id=2206>

²⁴ BAG 25.09.1957, GS 4/56

²⁵ BAG 23.03.1983, 7 AZR 391/79; BGH 05.12.1983, JZ 84, 619

²⁶ BAG 27. 9. 1994, 1/89, EP 94, 2237

²⁷ Münchener (viide 13) äärenr 69-69a

üleantud kaupade või rahaliste vahendite puudujäägi või puudumise eest²⁸. Puudujääk, mille eest vastutab töötaja, on kauba tegeliku koguse ja töötajale usaldatud kauba või rahaliste vahendite tarviliku koguse vahe²⁹. Kui tegemist on puudujäägivastutuse lepinguga, siis erinevalt üldreeglist isegi kerge hooletuse korral töötaja vastutab kahju tekkimisel, kuna ta on võtnud vastutuse garantiilepinguga, ning lihtsustatakse tööandja tõendamiskoormist, kuna tööandja ei pea tõendama, et rikkumine on tingitud hooletusest või tahtlusest. Kui leping on sõlmitud, töötaja kannab vastutust isegi juhul, kui esines kerge hooletus või hooletu käitumine üldse puudus, kui talle makstakse vastav hüvitis³⁰. Kui aga kahju tekitamise hetkel ei ole puudujäägivastutuse lepingut sõlmitud või sõlmitud kokkulepe tunnistatakse kehtetuks, on töötaja kohustatud hüvitama kahju üldises korras³¹ ehk juhul, kui puudub leping, lasub tekitatud kahju suuruse tõendamise koormis tööandjale BGB § 619a alusel. Tööandja on kohustatud tõendama, et töötajapoolne kohustuse süüline rikkumine viis puudujäägi tekkimiseni³². Tõendamise koormis võib olla kergendatud just juhul, kui on sõlmitud vastutuse kokkulepe puudujäägi eest. Puudujäägi eest vastutamisel tööandja peab tõendama kahju, aga ka tõestama töötaja, kes väidetavalt põhjustas kahju, piisavat põhjendatud seost³³. Samuti isegi süüta vastutuse lepingu raames peab töötajal olema võimalus tõendada, et tema tegevuses puudub süü ja kahju on tekitanud näiteks kolmas isik. Tööandja on kohustatud tõendama kehtiva lepingu ja tekitatud kahju olemasolu - puudujäägi fakti ja suurust³⁴. Kohustuslikest nõuetest kõrvalehoidmise kokkulepped on ebaseaduslikud³⁵. Seejuures piisab sellest, kui on tõendatud, et töötajal oli ainujuurdepääs näiteks kassa sularahale või laos olemasolevatele kaupadele³⁶. Töötaja võib omalt poolt tõendada, et on olemas faktid, mis kinnitavad näiteks kaupadele või rahale juurdepääsu võimaldava võtme varastamist või kaotsiminekut. Tööandjalt ei nõuta töötaja õigusvastase tegevuse tõendamist juhul, kui töötaja on nõus kandma vastutust ilma süüta³⁷. Töötaja võib esitada vastuväiteid tõenditele, mis on esitanud tööandja, kirjeldades sündmuste käiku teisiti. Sellisel juhul tõendamiskohustus lasub töötajale enesele³⁸.

²⁸ Erfurter (viide 14), äärenr 28

²⁹ Moll W, Münchener Anwalts-Handbuch Arbeitsrecht 3. Aufl 2012, äärenr 99

³⁰ Deinert O. Reicht der Arbeit Mankohaftung. 2000, 22, äärenr 28

³¹ Hromadka W. Arbeitsrecht Handbuch für Führungskräfte, Verlag Recht und Wirtschaft, 2004, äärenr 38a.

³² Blomeyer, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, §59 äärenr 94

³³ BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 77 p 2

³⁴ BAG 13.02.1974, 4 AZR 13/73

³⁵ Deinert (viide 30) IV äärenr 6

³⁶ Erfurter (viide 14) äärenr 40

³⁷ Blomeyer (viide 32), äärenr 90.

³⁸ Deinert (viide 30) IV äärenr 7, Blomeyer (viide 32), äärenr 64; BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97

Kuna tegemist on praktikas väljakujunenud institutsiooniga, mille kohta õiguslik regulatsioon puudub, on Saksa kohtud välja töötanud rida nõudeid, millele kokkulepe peab vastama³⁹. Saksa õigus ei sisalda erisätet, mis reguleerib töötaja vastutust puudujäägi korral. Saksa õiguskirjanduses vaadeldakse seda vastutuse vormi erilisena, eraldi töötajal tööandja ees oleva vastutuse üldsätetest. Selle põhjus on ajalooline – 1994. aasta kohtuotsus⁴⁰, mille kohaselt vastutuse piiranguid tööõiguses ei või kohaldada analoogselt vastutusega puudujäägi eest. Enne seda kohtupraktikat töötajal tööandja ees olevad vastutuse piirangud ei ole analoogilised vastutusega puudujäägi eest. Nimetatud puudujäägi eest vastutuse kokkuleppe alusel kannab töötaja vastutust süüst sõltumata juhul, kui kokkuleppe alusel maksab tööandja töötajale hüvitist vastutuse eest (töötaja on olukorras, mil ta on kindlustatud võimaliku kahju eest). Antud kohtuotsusest, mis laiendas töötaja vastutuse piirangut kogu tööga seotud tegevusele, sai selgeks, et vastutust puudujäägi eest vaadeldakse samuti kui ühte eraldi alust. Seda eeldust kinnitab ka 1998. aastal vastuvõetud kohtuotsus⁴¹. Kohus väljendas oma seisukohta, mis seisnes selles, et need piiratud vastutuse printsiipe tuleb kohaldada juhul, kui lepingut rikuvad töötajad, kellele on antud hoiule ja haldamisele üle kaubad ja rahalised vahendid. Saksa õiguse puudujäägi eest varalise vastutuse leping kuulub õigusmajanduslikku kategooriasse, mis suunab käitumisfunktsiooni⁴². Töötaja riski suurendamine on tasakaalustatud mõistliku rahalise hüvitisega⁴³.

Eesti võlaõigusseaduse § 103 järgi üldine vastutus võlaõiguslike lepingute rikkumise eest – garantiivastutus, mis tähendab seda, et võlgnik garanteerib sooritusvõimelisuse ja võlgneb edasi, kui lubatud sooritustulemus jääb ilma tema süüta saavutamata⁴⁴.

Eestis kehtiv töötaja varaline vastutus ei ole tavalise tsiviilõigusliku vastutuse eriliigiks ning peamise erinevusena võlaõigusseadusest sätestab TLS § 72 töötaja süüalise vastutuse põhimõtte ning süü tuvastamiseks ja selle ulatuse hindamiseks tuleb arvestada töölepingu seaduses sätestatud konkreetsete kriteeriumitega. Töötaja süüaline vastutus on põhjendatud eelkõige töötaja kaitse põhimõtetega, kuna garantiivastutusest on tunduvalt raskem vabaneda, kui süüalisest vastutusest, kus tööandja peab tõendama töötaja süüd. Seega töötaja kahju hüvitamise ulatus sõltub sellest, kas ta tekitas kahju hooletult, raske hooletuse tõttu või tahtlikult (TLS §

³⁹ Muda, M., Töötaja varaline vastutus. *Juridica* 2009 nr 5, lk 317, samas vt. Moll (viide 29), äärenr 100

⁴⁰ Deinert (viide 30), äärenr 23, vt. BAG 27.04.1994, GS 1789 (A), NJW 1995, 210.

⁴¹ Schwirtzek T, BB 1999, äärenr 259; BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97

⁴² Schäfer&Ott, *Lehrbuch der ökonomischen Analyse des Zivilrechts*. 3. Aufl., 2000, S. 113ff

⁴³ AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 4 p 1, BAG 09.04.1957, 2 AZR 532/54

⁴⁴ Schlechtriem, P. *Võlaõigus*. Üldosa. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 1999, lk 114

74 lg 1, lg 2). Süülise vastutuse tingimuste raames töötajal on rohkem võimalusi vabaneda vastutusest kohustuse rikkumise eest võrreldes töötajaga, kes on varalise vastutuse kokkuleppe pooleks ning on üldise võlaõigusliku vastutuse õigusruumis. Seega üldises töötaja vastutuse regulatsioonis on põhjendatud lähtuda mitte garantiivastutusest, aga süülisest vastutusest.

Saksa kohtupraktika kujul Eesti töölepingu seaduses kehtestatud regulatsiooni kohaselt töösuhete pooled võivad sõlmida erandina üldisest süülise vastutuse printsiibist kirjaliku töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppe (TLS § 75 lg 1) temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise kohta. TLS § 75 annab tööandjale võimaluse panna töötajale vastutuse tekkinud kahju eest tema süüst sõltumata ning varalise vastutuse kokkuleppe korral on tegemist tööõiguslike suhete raames töötaja garantiivastutusega tööandja varale tekitatud kahju eest. Tööandja soovib tunda end turvaliselt, kui ta usaldab töötajale oma vara, tasudes selle eest töötajale mõistlikku hüvitist selleks, et kompenseerida võimalikke riske. Samavõrra tähtsaks tuleb lugeda ka seda, et töötaja on teadlik temalt väljanõutava kahju summa ülemäärast ning talle on arusaadav, millise konkreetse vara eest ta vastutab. Varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel tööandja ei pea kahju tekkimisel tõendama töötaja süüd, seega lihtsustatakse tööandja tõendamiskoormist.

Rikkumispõhise garantiivastutuse printsiibist lähtudes, varalise vastutuse kokkuleppe rikkumisel peab tööandjale olema tagatud tekitatud kahjude hüvitamine. Kahju hüvitamise eesmärgiks ei ole mitte kohustust rikkunud poole karistamine⁴⁵, vaid kahjustatud isiku asetamine situatsiooni, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui ei oleks esinenud kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu (VÕS §127 lg 1) ehk antud juhul kokkuleppe rikkumist. Kahju tekitaja peab hüvitama kahjustatud isikule kogu tekitatud kahju ning seda sõltumata oma süü astmest või muudest sellistest asjaoludest. Seda printsiipi piiravad siiski oluliselt rikutud kohustuse eesmärgi teooria, kahju ettenähtavuse reegel, kahjustatud isikust tulenevate asjaolude arvestamine ning kohtu õigus üksikjuhtumi asjaolusid arvestades kahjuhüvitist vähendada⁴⁶.

Kuna töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse regulatsioon on Eesti õigusse tulnud olulisel määral tuginedes Saksamaa kohtupraktikale, siis autori arvates on tähtis eelkõige käsitleda Saksamaa kogemuse mõju laiemas vaates. Lisaks sellele Eesti regulatsioonida võrreldes, autor

⁴⁵ RKTko 3-2-1-137-05, p 11. RT III 2006, 3, 26; vt. Orgo, I-M. Materiaalne vastutus tööõigussuhetes. Tallinn, Olion, 1990, lk 6.

toob näitena ka Ungari õiguses⁴⁷ kehtestatud töötaja varalise vastutuse regulatsiooni, mille kohaselt süüst sõltumatu vastutus on jaotatud alaliikideks: vastutus kauba säilitamise eest (*inglise k.* liability for safeguarding) ehk töötaja vastutab objektide, mis on saadud kaitsmise eesmärgil, säilimise eest ning inventuuri puudujääkide vastutus (*inglise k.* liability for inventory). Sarnaselt Eesti õigusega ka Ungari õiguses sätestatud konkreetsete kohuslikud tingimused ja nende kehtestamisel töötaja vastutab tööandja ees. Töötaja vastutab vara kaotamise eest ainult siis, kui on olemas kirjalikult vormistatud üleantud vara loetelu ja vara saamise kirjalik kinnitus. Ungari töökoodeksi § 182 lg 1 alusel töötaja vastutab ilma süüta inventuuri puudujääkide eest, poolte vahel sõlmitud kirjaliku lepingu alusel. Töötaja vastutab vara kadumise eest, mis talle on antud töökohustuste täitmiseks hoiule ja antud töötaja kasutab või kontrollib neid ainuisikuliselt. Töötaja vabastatakse vastutusest juhul, kui ta suudab tõendada, et kahju oli tekitatud temast sõltumatutel asjaoludel.

Töö autor leiab, et antud alapeatüki raames, võttes arvesse töötaja varalise vastutuse regulatsiooni erisust, on oluline käsitleda ka süüst sõltumatust vastutusest vabastavaid asjaolusid. Töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kohaldamise korral töötaja garanteerib kokkuleppe sõlmimisega, et ta täidab lepet ehk tööandja vara säilib ning juhul, kui ei täida lepet, siis ta hüvitab kokkuleppes tuleneva kahju. Töötaja vastutuse kohaldamiseks tuleb lähtuda kokkuleppe rikkumise faktist.

Varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel töötaja vabaneb vastutusest vaid juhul, kui tema kohustuse rikkumine on vabandatav ehk kui ta on oma kohustusi rikkunud vääramatu jõu tõttu (TLS § 75, VÕS § 1 lg 1, VÕS § 103 lg 2). Seega töötaja peab tõendama, et vääramatu jõu tõttu tal ei olnud võimalik vara säilimist tagada. Vääramatu jõuna sai käsitada erakordset ja antud asjaolude juures objektiivselt vääramatut sündmust, mis on väljaspool võlgniku mõjuipiirkonda. Mingi asjaolu vääramatuks jõuks lugemine eeldab seda, et see asjaolu ei ole isiku poolt mõjutatav, ning mingi asjaolu vääramatuks jõuks lugemine ei olene sellest, kas kostja teadmatus sellest asjaolust oli tingitud tema hooletusest või mitte⁴⁸. Seega tekib küsimus: „Millal vabaneb töötaja süüst sõltumatust varalisest vastutusest?“ Vabandatavuse ehk vääramatu jõu instituuat tugineb põhimõttel, et üldreeglina on võlgnik valmis võtma

⁴⁶ Varul P. jt. Völaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Tallinn: Juura 2006, § 127 lg 1.

⁴⁷ 13.12.2011 Ungari töökoodeks (ungari k. *Munka Törvénykönyve*, edaspidi - UTöök) on jõustunud 01.01.2013.a. Inglise keeles on kättesaadav aadressil:

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>

⁴⁸ Riigikohtu otsus 16.10.2003.a nr 3-2-1-111-03 p. 12, 13. RT III 2003, 33, 340

vastutuse üksnes selliste riskide eest, mis on tema kontrolli all⁴⁹. Selleks, et sõlmida varalise vastutuse kokkulepe, töötajal ja tööandjal tuleb saavutada konsensuse (nt hüvitise suuruse osas) ning kokkuleppe täitmisel tekib asjaolu, mida ei olnud kokkuleppe sõlmimisel võimalik ette näha ja mida ei saa täitmiseks töötaja kuidagi mõjutada. Nende asjaolude eest, mis on töötaja kontrolli all ehk tema mõjusfääris, ta vastutab alati varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse ajal ning „kannab sellest tuleneva kahju tekkimise riisikot“⁵⁰.

Vabandatavusel põhineva vastutuse näol on tegemist erandiga tööõiguses kehtiva süülise vastutuse printsiibist. Seega selle vastutuse raames „väärmatu jõu“ mõistet ei saa käsitleda liiga piiratult. Autori arvates, kuna töötaja on tööandjast sõltuv isik (isiklikult ja majanduslikult) ning töötajatest räägime nagu majanduslikult nõrgemast poolest, siis peale klassikaliste näidete⁵¹ väärmatu jõu alla peab kuuluma ka töötaja isikuga seotud asjaolud, mida ta ei saanud mõjutada. Näitena autor võib tuua töötaja ootamatu raske haiguse, kuna sellisel juhul töötaja ei saanud oma kohustuse täitmist takistavat asjaolu oodata ning see asub väljaspool töötaja mõjusfääri. Antud juhul töötaja ei saa arvestada teise töötajaga, kuna individuaalne varalise vastutuse kokkulepe on temal.

Arvestades tööõiguse spetsiifikat, autori hinnangul juhul, kui töötaja on tööandjat enne hoiatanud, siis ta ei pea vastutama, kui kahju on tekitatud töötakistuse või selle tekkimise ohu kõrvaldamisel, hädaseisundis, hädakaitses.

Kokkuvõtteks TLS §-s 75 sätestatud süüst sõltumatu varalise vastutuse aluseks on varalise vastutuse kokkulepe. Selle kokkuleppe sõlmimise puhul tööandjal on õigus nõuda töötajalt tekkinud kahju hüvitamist täies ulatuses tema süüst sõltumata. Autor leiab, et töölepingu seaduses üldreeglina sätestatud töötaja süülise vastutus ning erandina kehtestatud eriregulatsioon, mille kohaselt vastutus muutub süüst sõltumatuks kokkuleppe sõlmimisel, jättes sellega töötaja vastutuse määramisel tema süü vormi kindlaksmääramise kõrvale, on tööandjale vahend selleks, et töötaja tagaks, et temale usaldatud säiliks vara samas mahus, milles see usaldati. Tegemist on töösuhete regulatsiooniga, mis peab võimaldama osapooltel kujundada töösuhe, mis arvestaks parimal võimalikul viisil lepingupoolte vajaduste ja huvidega, teiste sõnadega regulatsioon on suunatud töösuhetes vajaliku paindlikkuse tagamiseks.

⁴⁹ Sein K. (viide 4), lk 86.

⁵⁰ Samas lk 87

1.2. Varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine ja lõpetamine

Autor analüüsib antud alapeakükis varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimise erisusi. Töölepingu sõlmimisega saavad aluse poolte vastastikused põhikohustused, nende hulgas ka töötaja kohustus tööandja vara kasutamisel käituma heauskselt ja kohusetundlikult ning püüdma kahju tekkimist igal juhul vältida. juhtudel, kui on rikutud töölepingust tulenevat kohustust järgneb töötajale süüline vastutus (TLS § 72). TLS § 75 annab tööandjale võimaluse sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe, millega töötaja vastutab temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest nimelt töötaja süüst sõltumata. Seega töölepingu seaduse kohaselt töötaja süüst sõltumatu varalise vastutusele võtmise aluseks on varalise vastutuse kokkulepe. Selle sõlmimisel erinevalt üldreeglist tööandja ei pea tõendama, et rikkumine on tingitud tahtlusest või hooletusest.

TLS ei anna vastust küsimustele, millal tööandja saab sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkuleppe, kas ja miks on oluline kokkulepe sõlmida kohe töösuhte alguses, so ajal, mil tööandja teavitab töötajale töösuhte tingimustest. *Mag. iur. G. Lind* oma magistritöös on leidnud, et varalise vastutuse kokkulepet võib sõlmida samaaegselt töölepingu sõlmimisega, aga samuti vajadusel hiljem, töösuhte ajal, kui töötajale usaldatakse tööandja vara või finantsvahendid⁵². Kuna tegemist on kirjaliku kokkuleppega, millele tööandja saab tugineda vaid juhul, kui see on mõlemapoolselt allkirjastatud, siis kokkuleppe saavutamine on küsitav, kui hiljem, juba töösuhete ajal, töötaja keeldub kokkuleppe sõlmimisest. Tegelikult kokkuleppe sõlmimisega seotud vaidluse vältimiseks autor arvab, et varalise vastutuse kokkuleppe tuleb sõlmida töölepingu sõlmimisel. Näiteks, kui tekib olukord, mil tööandjal on soov sõlmida töötajaga vastava kokkuleppe, aga töötaja keeldub sõlmimast tööandjaga süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkulepet, vaatamata sellele, et töötajale on antud tööülesannete täitmiseks tööandja vara (sealhulgas töötaja tööülesannete hulgas tööandja poolt usaldatud varaga tegelemine, nt kassapidaja). Seega tööandja peab leppima töötajaga kokku varalise vastutuse osas eelkõige töölepingu sõlmimisel ning kokkuleppe mittesaavutamisel pooled saavad seda teha ainult juhul, kui töötaja annab oma nõusoleku (TLS § 12, § 75).

⁵¹ Vt. Sein K „Mis on vääramatut jõud?“, *Juridica* 2004 nr 8, lk511, vt sellest ka Sein (viide 4), lk 87

⁵² Lind G (viide 3), lk 41.

Samas juhul, kui pooled ei saavuta kokkulepet süüta varalise vastutuse kohta töölepinguga üheaegselt, aga vastav kokkulepe poolte vahel tööandja hinnangul tuleb kohaldamisele, siis autor leiab, et tööandja on kohustatud selle kokkuleppe sõlmimise kavatsusest teavitama töötajat selleks, et ta võiks analüüsida töölepingu sõlmimisega kaasnevaid asjaolusid, riske ja tingimusi. Teatamiskohustuse tekkimist võib eeldada lepingutes, millest tekivad vastastikused kaitsekohustused poole elu, vara ja muude hüvede suhtes⁵³. Kui kokkuleppe sõlmimisel tööandja ei teata töötajale, et peale tema keegi veel vastutab vara eest, ning kokkulepe siiski sõlmitakse, jääb töötajal lisarisk hindamata. VÕS § 14 lg 2 esimese lause kohaselt peab lepingueelseid läbirääkimisi pidav isik teatama teisele poolele kõigist asjaoludest, mille vastu teisel poolel on lepingu eesmärki arvestades äratuntav oluline huvi. Kogenum lepingupool on kohustatud teatama võimalikest riskidest⁵⁴. Varalise vastutuse kokkuleppes teadasaamine on õigustatud, kuna teatud mõttes mõjutab see töötaja otsust töölepingu sõlmimise suhtes. Samas kui töötaja keeldub andmast nõusolekut varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimiseks, aga tööandjal on reaalne huvi kõrgendatud vastutuse kohaldamise vastu (nt töö on seotud rahaliste vahenditega), autori arvates on tegemist olukorraga, mil töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks seoses töö lõppemisega ning tööandja saab töötajaga töölepingu erakorraliselt üles öelda TLS § 89 lg 1 alusel.

Samuti ei anna töölepingu seadus vastust küsimusele, kuidas tööandja peab varalise vastutuse kokkuleppe vormistama – kas eraldiseisva dokumendina või töölepingus. *Mag. iur.* K. Kääri on oma magistritöös leidnud, et vastav kokkuleppe on kehtiv ka juhul, kui see on lisatud töölepingusse, eeldusel, et täidetud on kõik uue TLS § 75 lg-s 2 loetletud kriteeriumid, ning töölepingust on selgelt väljaloetav, et töölepingule alla kirjutades võtab töötaja kohustuse vastutada süüst sõltumata talle tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest⁵⁵. *Prof.* M.Muda on arvamisel, et ka see kokkulepe võib sisalduda töölepingu tekstis või olla vormistatud eraldi dokumendina. Siinkohal võiks välja tuua järgmise näite. TööK-i⁵⁶ alusel sõlmitavate lepingute puhul on tekkinud probleeme, kas kokkulepe võib olla lisatud töölepingule või peab olema sõlmitud eraldi lepinguna. Kohus leidis, et kui töölepingus on tingimus, mille kohaselt töötaja vastutab tööandjale tekitatud kahju eest täies ulatuses, aga varalise vastutuse lepingut pole sõlmitud, siis tööandja nõue rahuldamisele ei kuulu. Siinkohal saab paralleele tuua ka õiguskirjanduses⁵⁷ avaldatud seisukohaga varem kehtinud TööK § 128

⁵³ Volens U., Usaldusvastutus kui iseseisev vastutussüsteem ja selle avaldumisvormid. Doktiritöö, 2011, lk 265

⁵⁴ VÕS kommentaar. Kull I lk 61

⁵⁵ Muda (viide 39), lk 317; K.Kääri (viide 3), lk 49

⁵⁶ Eesti NSV töökoodeks. Tallinn, 1985.

⁵⁷ Muda, M., Orgo, I.-M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. Õigusteabe AS, 2005, lk 213-214.

lg 1 p 1⁵⁸ kohta. Selle sätte mõte on selles, et töötaja peab teadma täieliku varalise vastutuse kohaldamise võimalusest ja tingimusi ning hinnangu andmisel sellele, kas töölepingus sätestatud töötaja täieliku varalise vastutuse klausel on vastutuse kohaldamiseks piisav, tuleb lähtuda vastava kokkuleppe sisust. Autori hinnangul tööandjal varalise vastutuse kokkuleppe tuleb sõlmida eraldiseisva dokumendina, kuna sisuliselt kokkuleppe tingimused ei ole töölepingu tingimused. Töölepingu ja varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eeldused on ka erinevad, nt vorminõude järgimata jätmise ei too kaasa töölepingu tühisus.

Töölepingu seaduse seletuskirjas on avaldatud selline mõte, et kaitset vajab igasugune töösuhe, olenemata vorminõuete järgimisest. Allpool tahab autor pöörata tähelepanu töölepingu ja varalise vastutuse kokkuleppe olemasolu tõendamise küsimusele. Töölepingu osas tõendamisprotsessis ei saa kumbki pool toetuda vorminõude järgimata jätmisele kui siduva tahte puudumisele, kuna vaatluse all on poolte kattuvad tahteavaldused ehk tegelik soov end lepinguga siduda⁵⁹. Seega töötaja kaitset suurendatakse ning "töötaja tööle lubamine võrdub töölepingu sõlmimisega ning kirjaliku vorminõude järgimata jätmise ei too kaasa töölepingu tühisust"⁶⁰. Varalise vastutuse kokkuleppe suhtes on vastupidi ja kokkuleppe kirjalik vorminõue on tema kehtivuse eelduseks ning juhul, kui tööandja ei suuda varalise vastutuse kokkuleppe allkirjastamist tõendada, järelikult ei saa ta ka tugineda kokkuleppele. Seega tuleb järeldada, et mõlemad lähenemised baseeruvad töötaja kaitse põhimõttel.

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

Sarnaselt Eesti õigusega Ungari õiguses töötaja on vastutav varade puudujäägi eest süüst sõltumata (UTööK § 79 lg 182 p 1). Ungari TööK § 79 lg 185 p 2 kohaselt enne varalise vastutuse lepingu sõlmimist ja/või enne inventeerimisperioodi algust tööandja on kohustatud teatama töötajale kirjalikult materjalide ja/või kaupade kogused, mille puudujäägi suhtes võiks esitada pretensiooni; puudujäägi lubatud koguse suhtes; kaubavarude kohaletoometamise ja saamise viiside ja eeskirjade suhtes; puudujäägi määramise protseduuri suhtes; tööandjapoolse vara ohutu säilimise eest vastutuse tingimuste suhtes.

⁵⁸ TööK §128 lg 1 p 1 ja lg 2

⁵⁹ Töölepingu seaduse eelnõu (SE 299) seletuskiri, lk 12 Kättesaadav arvuvõrgus: http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198

Autor käsitleb allpool ka varalise vastutuse lõppemise aluseid. Varalise vastutuse kokkuleppe lõppemise põhjused peavad olema kooskõlas õiguslikke töösuhete lõppemisega. Näiteks juhul, kui töösuhete pooled lõpetavad töölepingu kokkuleppel (TLS § 79), töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel (TLS § 80); töölepingu lõppemine ülesütlemisega (TLS § 83). Kuna TLS ei sätesta ka millistel tingimustel töötaja võib varalise vastutuse kokkuleppe üles öelda, sellel juhul tuleb kohaldada võlaõigusseaduse vastavad sätted, seega autori arvates, kokkuleppe pooled võivad vaidluste vältimiseks ise fikseerida kokkuleppes leppe ülesütlemise tingimused ja etteteatamistähtjad (VÕS § 195 lg 3; VÕS § 196 lg 1).

Varalise vastutuse kokkuleppe lõppemisel töötaja peab tagastama talle tööülesannete täitmiseks üleantud tööandja vara, mis on loetletud kokkuleppes. Töölepingu lõppemine ei mõju kahju hüvitamise nõuetele, mis tekkisid lepingu kehtivuse ajal. Seega töötaja varalise vastutuse kokkuleppe suhtes kohaldatakse vastavalt VÕS § 1 lg 1, § 195 lg 2 ja TLS § 75 sätteid. Lepingust tulenevad kuni selle ülesütlemiseni tekkinud õigused ja kohustused jäävad kehtima (VÕS § 195 lg 2).

Saksa õiguses vastutust puudujäägi eest võib rakendada tingimusel, et on ette nähtud kokkuleppes keeldumise õigus⁶¹. Puudujäägi tõttu tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda juhul, kui tegemist on olulise puudujäägiga ja kui töötaja on toime pannud süüalise rikkumise⁶². TLS samuti sätestab analoogilise regulatsiooni (TLS § 88 lg 2 p 7).

Kokkuvõtvalt autor leiab, et otstarbekas, õigem on varalise vastutuse kokkuleppe sõlmida eraldiseisva dokumendina töölepingu sõlmimise ajal. Kui tööandja on teadlik kokkuleppe sõlmimise vajadusest tulevikus, töölepingu sõlmimisel tuleb sellest teatada töötajale. Kokkuleppe lõpetamise osas autor arvab, et on mõistlik kokku leppida kokkuleppe ülesütlemise tingimustes ning etteteatamistähtjas juba kokkuleppe sõlmimisel.

1.3. Varalise vastutuse kokkuleppe pooled

Autor analüüsib antud alapeatükis TLS § 75 rakendamisalala ning kokkuleppe pooltega seotud aspekte.

⁶⁰ Samas lk 13

⁶¹ Deinert (viide 30), IV

⁶² BAG 22.11.1973, 2 AZR 580/72, AP BGB § 626 Nr 67

Varalise vastutuse kokkuleppest tulenevate kohustustega seoses on aktuaalne küsimus, kas töötajale antava vara säilimise kohustuse täitmist võib nõuda igalt töötajalt ehk kellega tööandja võib sõlmida varalise vastutuse kokkuleppe? TLS § 75 lg 1 järgi annab seadus tööandjale avarad võimalused. TLS §-st 75 lg 1 tuleneb reegel, mille kohaselt varalise vastutuse kokkuleppe tööandja saab sõlmida kõikide töötajatega. Seega töölepingu seadus ei piira töötajate ringi, kellega tööandja saaks varalise vastutuse kokkulepet sõlmida. TLS, erinevalt töökoodeksist, ei sätesta piiranguid, millise isikute ringiga võib varalise vastutuse kokkulepet sõlmida, kuid seaduse eesmärgist lähtuvalt ei saa vastavaid piiranguid tulevases tõlgenduspraktikas välistada. TLS eelnõu seletuskirjas märgitakse, et vastava kokkuleppe rakendusala nähakse eelkõige kassa ja kaupadega tegelevaid töötajaid⁶³. Prof. M. Muda leiab siiski, et TLS § 75 kohaselt võib varalise vastutuse kokkuleppe sõlmida mis tahes ametikohtadel töötavate isikutega, sest seadus ei kehtesta selles osas mingisuguseid piiranguid⁶⁴. Autori arvates, tööandja võib sõlmida kokkuleppeid töötajaga, kui tal on selleks õigustatud huvi, ning selle väljaselgitamiseks tuleb kaaluda nii töötaja kui tööandja huve. TLS §75 lg 1 kohaselt saab süüst sõltumatu varalise vastutuse kohaldamises kokku leppida töötajatega, kellele on üle antud vara tööülesannete täitmiseks. Sellest ei tähenda, et tööandja võib kokku leppida nende töötajatega, kelle positsioon ja töö sisu võimaldab neil kokku puutuda tööandja rahaliste vahendite ja kaupadega. Autori hinnangul ühe kindla sihtgrupina seejuures näiteks võiks ka olla müügipersonal, tellerid, kassapidajad, laotöötajad, töötajad, kes töötavad töödel, mis on seotud tööandja vara hoidmise, töötlemise, müügi, veo või tootmisprotsessis kasutamisega.

Võrdlusena võib välja tuua, et näiteks Saksamaal kohus väljendas oma seisukohta, mis seisnes selles, et varalise vastutuse lepingut tuleb kohaldada juhul, kui lepingut rikuvad töötajad, kellele hoidmiseks ja haldamiseks on üle antud kaubad ja rahalised vahendid⁶⁵. Seega võib kinnitada, et antud vastutuse liigi rakendamine on kehtestatud kohtupraktikaga ning sarnaselt Saksa õigusega TLS § 75 rakendusala Eesti õiguses ei sätesta, kellega konkreetselt saab varalise vastutuse kokkulepet sõlmida. Autori hinnangul seadusandja annab tööandjale võimaluse otsustada, kellega ta võiks sõlmida kokkulepet. Juhul, kui tööandja täidab TLS §-s 75 lg 2 sätestatud nõudeid, siis järelikult autor võib eeldada, et tööandja võib sõlmida varalise vastutuse kokkuleppe iga töötajaga. Autori arvates, tööandja peab kaaluma, kas kõrgendatud

⁶³ Seletuskiri (viide), lk 55.

⁶⁴ Muda (viide 39), lk 317

vastutus sellel töökohal on põhjendatud või mitte, ning võtta arvesse ka mõistliku hüvitise maksmise kohustuse tekkimist.

Sarnaselt Eesti regulatsiooniga ka Ungari õiguses varalise vastutuse rakendamisel varalise vastutuse lepingu pooleks on töötaja, kes pidevalt tegeleb materiaalsete varudega. Kui kehtestatakse säilimise eest vastutus, vastavalt seadusele selle vastutuse subjektideks on töötajad, kellele on vara üle antud hoiule, aga ka kassapidajad, finantstöötajad, kes tegelevad rahade ja muude väärtustega (UTöök § 79 lg 182-188).

Autor analüüsib, kes on varalise vastutuse kokkuleppe subjekt, kuna Saksa õigus Eesti õigusega võrreldes sätestab olulise erinevuse – varalise vastutuse subjektiks võib olla ka iseseisva töötegija. Kaks isikut – tööandja ja töötaja, ning selles tandemis peetakse töötajat sõltuvaks. Tööõiguses mõistetakse sõltuvuse all eelkõige töötaja isiklikku sõltuvust tööandjast. Majanduslik sõltuvus tähendab seda, et töötaja majanduslik seisund on seatud sõltuvusse tööandja poolt makstavast töötasust⁶⁶. Kuna aga reeglina saab töötaja kogu oma sissetuleku või suure osa sellest ühelt tööandjalt, tuleb töötajat pidada siiski tööandjast sõltuvaks ning töösuhte majanduslikult nõrgemaks pooleks⁶⁷ ning majanduslik sõltuvus on üksnes tööõigussuhte eeldatav tunnus⁶⁸. Aga sarnaselt Eestiga on ka Saksa erialakirjanduses ja kohtupraktikas klassikaliseks töötajat iseloomustavaks tunnuseks peetud isiklikku sõltuvust⁶⁹.

Saksa õiguses on tõusnud esile küsimus, kes võiks olla selle vastutuse subjektiks⁷⁰, seepärast et kui tegemist on puudujääkidega iseseisva töötegija juures, siis kohaldatakse BGB § 280 (ilma eranditeta kohtupraktikas)⁷¹. Töötaja mõiste ning töötajale iseloomulikud tunnused on olulised selleks, et kindlaks teha, kas vaidlusalusel juhul tuleb töötegija suhtes kohaldada tööseadusi või mitte. Seega, vastamaks küsimusele, kas tegu on töötajaga, analüüsitakse reeglipäraselt arvukaid üksiktunnuseid, mille peamine eesmärk on isikliku sõltuvuse kindlakstegemine⁷². *Dr. iur.* G. Tavits teeb järelduse, et Saksa õiguse ja kohtupraktika järgi ei ole töötaja mõiste mingi konkreetne mõiste, mida saab defineerida, vaid ta on tüübimõiste,

⁶⁵ BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97, AP Nr.2 zu § 611 BGB, Lansnicker&Schwartz BB 1999, äärenr 259;

⁶⁶ Tavits G. Kellele laieneb töölepingu seadus? *Juridica* 1996/õ nr 4, lk 155.

⁶⁷ R.Haljasmäe Majanduslikult sõltuva töötegija õiguslik kaitse *Juridica* 2007/4, lk 276.

⁶⁸ G.Tavits. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Doktoritöö, Tartu 2001, lk 46.

⁶⁹ G.Tavits. Saksa töökohtupraktika töötaja mõiste piiritlemisega seotud küsimustes. *Juridica*, 2000 nr 10, lk 655, vt ka Deinert (viide 30) äärenr 23 (II,1 b)

⁷⁰ Samas äärenr 23

⁷¹ Samas äärenr 23 (II,1 b)

⁷² Tavits G., *Juridica*, 2000 nr 10, lk 655

mida on võimalik kirjeldada erinevate tunnuste abil vastavalt muutunud käibearusaamadele ja majandustingimustele⁷³. Siinkohal on Saksamaa kohtupraktikast johtuvalt oluline asjaolu, kas konkretse isiku võib pidada töötajaks.

Varalise vastutuse kokkuleppe pooled on tööõigussuhete pooled ehk töötaja ja tööandja. Traditsiooniliselt töötaja on seotud tööandja antavate korraldustega ja temale laienevad tööandja juures kehtestatud töösisekorraeeskirjad, aga sellele sõltuvusele vastandub töötaja kaitse tagamine. Töölepingu seaduse eesmärgiks on traditsioonilise töölepingulise suhte atraktiivsuse ja kasutajasõbralikkuse suurendamine ning ebatraditsiooniliste töösuhete ühtse regulatsiooni loomine⁷⁴. Asjaolud muutuvad ja rangele alluvussuhtele ning ette kindlaksmääratud muutumatute tööülesannete täitmisele suunatud ajaliselt stabiilsete töösuhete kõrvale on tekkinud ebatüüpilised töösuhted⁷⁵, nagu tähtajalise või osalise töölepingu alusel kaugtööna või renditöötajana töötamine. Antud alapeatükis varalise vastutuse kokkuleppe poolena autor käsitleb ka alaealist töötajat (TLS § 7 lg 4), renditöötajat (TLS § 6 lg 5) ja kaugtöötajat (TLS § 6 lg 4).

Selleks, et tagada alaealiste töötajate kaitse, on töölepingu sõlmimise lubamine põhjendatud. Aga kas põhjendatud on varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine ning kas on tööandjal tegelik huvi kõrgendatud vastutuse kohaldamiseks alaealise suhtes? Varem kehtinud TööK alusel alaealisega ei saanud sõlmida täielikku varalise vastutuse lepingut⁷⁶. Seega töötajale laienevate õiguste ja kohustuste osas oli alaealine võrdne täisealisega, välja arvatud teatud piirangud varalisele vastutusele⁷⁷. TLS §7 lg 1 sätestab, et töötada ei tohi alla 15-aastane isik või koolikohustuslik alaealine⁷⁸, välja arvatud seaduses sätestatud juhtudel⁷⁹. Seega tegemist on alaealistega, kelle teovõimet on laiendatud ning nii töölepingu kui ka varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimiseks nendega peab olema alaealise seadusliku esindaja eelnev nõusolek (TsÜS § 9, TLS § 8 lg 1).

⁷³ Samas lk 662

⁷⁴ Seletuskiri (viide 14), lk 5

⁷⁵ Samas (viide 14), lk 5

⁷⁶ TööK § 128 lg 2 lause 1 kohaselt kirjalikke lepinguid täieliku materiaalse vastutuse kohta võib ettevõtte, asutus või organisatsioon sõlmida 18 aasta vanuseks saanud töötajatega, kes töötavad ametikohal või teevad tööd, mis on vahetult seotud neile antud väärtuste hoidmisega, töötlemisega, müügiga (väljaandmisega), veoga või tootmisprotssesis kasutamisega.

⁷⁷ K.Kääri (viide 3), lk 48.

⁷⁸ Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse §9 lg 3 kohaselt isik on koolikohustuslik kuni põhihariduse omandamiseni või 17-aastaseks saamiseni.

Kehtiv töölepingu seadus kehtestab alaealiste töötamise piirangud ning nende piirangute kehtestamise eesmärgiks on sätestada täiendav kaitse alaealistele, kes vajavad seda eelkõige täiskasvanud töötajast erinevate teadmiste, kogemuste, võimete, vaimse ja füüsilise tervise ning koolikohustuse tõttu⁸⁰. Seega täisealise töötajaga võrreldes TLS sätestab töösuhte sõlmimisel alaealisele täiendava erikaitse – tuleb tagada füüsiliste ja moraalsete ohtude, eelkõige otseselt või kaudselt nende tööst tulenevate ohtude eest. Autori seisukohalt, ühelt poolt töölepingu seadus ei kehtesta piirangut alaealisega varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimise osas. Teiselt poolt töölepingu seadus kehtestab piirangud töölepingu sõlmimiseks alaealisega⁸¹. Tööleping omakorda tagab alaealisele töölepingu seadusest tuleneva kõrgendatud kaitse ja riigi poolt teostatava järelevalve tema töötingimuste üle. Autor leiab, et tööandja on huvitatud varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisest eelkõige töötajatega, kellele on tööülesannete täitmiseks antud finantsvahendid, suure väärtusega vara jms, ning põhjendatud ei ole alaealise suhtes süüst sõltumata varalise vastutuse kehtestamine. Oluline on see, kas lähtudes alaealise vanusest, vaimsest arengust, majanduslikust seisundist alaealine töötaja on üldse tekitatud kahju eest vastutamiseks võimeline. Lapse vanus, isegi kui laps on ka töötaja staatuses, ei välista süülist vastutust. Kõne all on siinkohal alaealise süü olemasolu või selle puudumine ja siiski TLS ei välista vastutust juhtudel, kui tegemist on kahju tekkimisega hooletuse tõttu või tahtlikult. Saksa õiguses, kui töötaja on tahtlikult tekitanud töötajale kahju, vastutab ta täies ulatuses, isegi 16-aastane praktikant⁸², kes tahtlikult tekitas kahju. Saksamaa õiguse järgi 7–18-aastane isik ei vastuta kahju eest, mida ta teistele on tekitanud, kui tal ei olnud kahju tekitanud teo toimepanemisel vastutuse tunnetamiseks vajalikku arusaama (BGB § 828 lg 2). Isik, kes pole veel 7-aastane, ei ole teistele põhjustatud kahju eest vastutav (BGB § 828 lg 1)⁸³.

Autori hinnangul alaealine töötaja ei saa tema vanust arvestades olla varalise vastutuse kokkuleppe pooleks.

Üheks mittetüüpilisteks töövormideks peetakse renditööd. Töö autor analüüsib, kas varalise vastutuse kokkuleppe pooleks võiks ka olla renditöötaja. Renditöö mõiste tuleneb TLS § 6

⁷⁹ Tööandjai on õigus 7–14-aastase alaealisega seaduse sätestatud tingimuste täitmisel. 13–17-aastase alaealiste töölepingu kohustused lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust. 7-12-aastase alaealistele on lubatud teha ainult kergeid tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal (TLS §7 lg 4).

⁸⁰ Selgitused käsiraamat lk 13

⁸¹ Vajalik on lapse tahteavaldus, seadusliku esindaja nõusolek ja tööinspektori nõusolek, mille puhul võetakse arvesse töötamise kõikvõimalikke aspekte

⁸² BAG 18.04.2002 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 122, vt. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 3. Auflage 2009 äärenr 8 Verlag C.H. Beck München 2009

lõikest 5, mille kohaselt on tegemist renditööga, kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile. Seega renditöö kasutamisel on tegemist kolmepoolse töösuhtega, milles osalejatel on nii õigused kui ka kohustused. Töötaja ja tööandja vahel sõlmitakse tööleping, tööandja ehk rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel – võlaõiguslik leping. Oluline on see, et tööülesannete täitmisel allub töötaja mitte tööandjale, vaid kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile, samas kasutajaettevõtja annab tööprotsessi käigus korraldusi, kuidas tööülesandeid täita. Süüline vastutus tuleneb töötaja ja tööandja vahel sõlmitud töölepingust. Mis puudutab varalist vastutust, siis autori hinnangul, renditöö õigusliku olemusest lähtudes tööandja saab sõlmida renditöötajaga varalise vastutuse kokkuleppe ning kahju tekkimise korral tööülesandeid renditööna täitev töötaja on vastutav selle eest. TLS järgi on tööd renditööna tegeval töötajal võimalik tööleping tööandjaga üles öelda ning sõlmida tööleping kasutajaettevõtjaga samadel tingimustel kui tavatöötajal⁸⁴. Sellel juhul tööandjaga sõlmitud varalise vastutuse kokkulepe lõpeb töölepingu ülesütlemisel.

Põhimõtteliselt varalise vastutuse pooleks võiks olla ka kaugtöötaja. Antud töö autor on seisukohal, et sellel juhul varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel tekib küsimus ruumiliselt piiritlemisest ja liigipääsu kindlaksmääramisest. Kaugtöö tegemises lepivad pooled eraldi kokku ning töötaja on allutatud ka siin tööandja juhtimisele ja kontrollile (töötaja täidab tööandja antud tööülesandeid, on vajadusel tööandjale kättesaadav jne), saab perioodilist töötasu ning kasutab üldjuhul tööandja materjale või seadmeid⁸⁵. Seega tegemist on töökorralduse vormiga ehk tööandja poolt antava töö tegemise viisiga, kus töötaja kasutab tööandja vara (arvuti, IT-programm jms) ning täidab tööülesandeid alaliselt teises kohas. TLS § 6 lg 4 regulatsioonist tuleneb ka võimalus tööd teha töötaja elukohas.

Lähtudes eeltoodust, autor leiab, et varalise vastutuse kokkuleppe pooleks peab olema täisealine töötaja, kelle puhul tööandjal on põhjendatud huvi garantiivastutuse kohaldamiseks. Lähtudes eeltoodust, on töö autor arvamusel, et tuleb sõlmida varalise vastutuse kokkulepped töötajatega, kelle puhul tööandjal (tema hinnangul) on huvi kõrgendatud vastutuse kohaldamiseks.

⁸³ Lahe J. Deliktivõimetus süülist vastutust välistava asjaoluna, *Juridica*, 2002, nr.6 lk.391

1.4. Varalise vastutuse kokkuleppes tulenevad poolte kohustused

Sisuliseks eelduseks varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel on töötaja tööülesannete kindlaksmääramine, kuna töötaja võtab vastutuse vara säilimise eest, mis on antud konkreetsete tööülesannete täitmiseks. Seega väga oluline on määrata töötaja ülesannete piirid. Autor rõhutab, et varalise vastutuse kokkuleppega ei määrata kindlaks töötaja tööülesandeid, pooled leppivad nendes kokku töölepingus. Töötaja ülesanded tuleb välja tuua konkreetselt ja üheselt mõistetavalt, TLS § 75 lg 1 järgi töötaja vastutab tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest.

Vastutuse kohaldamisel omab tähtsust töötaja kohustuse rikkumise tuvastamine. Töötajat saab lugeda vastutavaks üksnes kohustuse rikkumise tagajärjel tekkinud kahju eest. Kui töötaja on käitunud nõuetekohaselt, aga kahju on siiski tekkinud, siis varalise vastutuse kokkulepe annab alust töötajat vastutusele võtta. Varalise vastutuse raames töötaja kohustuse säilitada vara rikkumisena võib mõista kahju tekitamise fakti.

1.4.1. Töötaja kohustused

Kuna varalise vastutuse kokkuleppega ei määrata kindlaks töötaja tööfunktsioone, siis töölepingu kirjalik dokument peab sisaldama tööülesannete kirjeldust (TLS § 5 lg 1 p 3) ning tööandja juures kehtestatud töökorralduse reegleid (TLS § 5 lg 1 p 11), mis omakorda omab olulist tähtsust töötaja jaoks varalise vastutuse kokkuleppe raames. Sealjuures tuleb silmas pidada, et kohustused tulenevad nii töölepingust kui ka varalisest kokkuleppes. Töölepingu seadusest tulenev kohustus on täita oma töökohustusi ja ülesandeid lojaalselt ning vajaliku hoolsusega (TLS §16 lg 1). See tähendab, et eelkõige parimal viisil, „täpselt ja ausalt, arvestada tööandja huvidega ja teha koostööd“⁸⁶. Seega kui töötajal jääb hoolsuse määr järgimata, siis võib teda pidada lepingukohustust rikkunuks. Siinjuures tuleb aga rõhutada, et töötaja hoolsuse määr on otseselt seotud töötaja tekitanud kahju hüvitamise regulatsiooniga – kahju tekitamine

⁸⁴ Seletuskiri töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu juurde lk 2, vt ka Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta

⁸⁵ „Selgitused töölepingu seaduse juurde“ TLS käsiraamat lk 2 Arvutivõrgus on kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf

⁸⁶ Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Teine raamat. Töötaja ja tööandja kohustused. Töötasu. Puhkus. Tallinn: Äripäev, 2009, lk 20
H.Raidve. Teine raamat. lk 20

hooletuse tõttu (TLS § 74 lg 2)⁸⁷. Näiteks Viru Maakohus ei tuvastanud, et töötaja ja tööandja vahel oli sõlmitud materiaalse vastutuse leping, mis võimaldaks tööandjal ilma isiku süüta nõuda tekitatud kahju korvamist. Seega kohus tuvastas, et töötaja täitis enda töökohustusi lojaalselt ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega, mistõttu ei ole hageja rikkunud töölepingust tulenevaid kohustusi⁸⁸.

Kokkulepitud tööülesannete täitmine on töötaja esmane kohustus. Probleemsem on töölepingulise kohustuse rikkumise tuvastamine siis, kui kokkulepe tööülesannete kohta on liiga üldine ning tekivad vaidlused selle üle, milliseid kohustusi, mil viisil ja mis ulatuses töötaja peab täitma⁸⁹. Tööandja korraldus peab olema seotud töölepingus ettenähtud tööülesandega ja korralduse andmisel peab tööandja mõistlikult arvestama töötaja huve ja õigusi (TLS § 17 lg 2). Näiteks Ungaris töötaja kohustub täitma tööandja korraldusi, aga kui tööandja korraldus ohustaks teise isiku elu või tervist, töötajal on kohustus keelduda korralduste täitmisest⁹⁰. Võrrelduna Eesti õigusega on Saksamaal reguleeritud üldpõhimõtted, kuidas peaks töötaja töösuhtes käituma. Saksa õiguse järgi on töötaja kohustatud tööülesandeid täitma vajaliku hoolsusega, tegutsema ustavalt, lojaalselt ja heas usus, täitma vähemalt töösuhte ajal konfidentsiaalsuskohustust, kasutama tööandjale kuuluvat vara hoolikalt ning järgima tööandjapoolseid töökohustusi niikaua, kuni need ei lähe vastuollu seaduse ja töölepinguga.

Varalise vastutuse kokkuleppest tuleneb töötaja kohustus – tagada vara säilimine ning juhul, kui tööandja avastab vara puudujäägi, siis on töötaja rikkunud oma varalise vastutuse kokkuleppest tulenevat kohustust. Töötaja peab tööandja vara kasutamisel käituma heauskselt ja kohusetundlikult ning püüdma kahju tekkimist igal juhul vältida.

Autor leiab, et kokkuleppe raames töötaja on kohustatud osalema ka koolitusel vara säilimise tagamiseks, näiteks tööandja infotehnoloogiliste ja/või tehniliste abinõude rakendamine töötajale üleantud vara säilimise tagamiseks. See, et töötaja oleks koolitatud ja järelevalve varade üle oleks piisav, on tööandja õigustatud huvi ning töötaja peab sellega arvestama. Oluline on eristada, et tegemist ei ole tööandja üldise koolitamiskohustusega, vaid tööandja peab tagama töötajale sellise koolituse, mis on vajalik tööandja ettevõtte huvidest lähtuvalt.

⁸⁷ Samas lk 35

⁸⁸ 28. veebruar 2012, Viru Maakohus, nr 2-11-34772

⁸⁹ K.Kääri (viide 3) lk 23

⁹⁰ Hajdós J. Labour Law in Hungary lk 132

Juhul, kui töötaja ei ole täitnud endale kokkuleppega võetud kohustust tagada varade säilimine, kohustub ta varalise vastutuse kokkuleppe alusel hüvitama tööandjale tekkinud kahju rahalise ülempiiri ulatuses sõltumata sellest, kas töötaja oli kahju tekkimises süüdi.

Saksa õiguse järgi töötaja vastutab lepingulise kohustuse kaitsta tööandja vara rikkumise eest ehk positiivne rikkumine. Seega iga kord kui puudujääk tekib, see tähendab, et töötaja rikkus töölepingu tingimusi, ning lepingulise kohustuse rikkumise fakt ongi sisuliselt töötaja süü⁹¹.

Töökohustused ei seisne ainult kokkulepitud ajal ja nõutava kvaliteediga tööülesannete täitmisel, vaid töösuhtest tulenevateks kohustusteks on ka kinnipidamine tööandja juures kehtestatud töökorralduse reeglitest, tööohutuse ja tervishoiu nõuetest jne⁹². Tallinna Ringkonnakohus⁹³ leidis näiteks, et töötajale lasuvad töölepingust tulenevalt ka sellised kohustused, mida ei ole töötajale detailse kirjelduse esitamisega teatavaks tehtud. Nii lasub töötajale üldine hoolsuskohustus, mille raames peab töötaja näitama töölepingust tulenevate kohustuste täitmisel üles sellist hoolsuse määra, mida võib ühelt konkreetse töötajaga sarnaselt töötajalt tavaliselt mõistlikult eeldada.

Kuna varalise vastutuse kokkuleppe subjekti staatuses autor käsitles renditöötajat, temale pandavate kohustuste suhtes on oma spetsiifika, mis vajab märkimist. Töötajale, kes teeb tööd renditööna, annab töösuhte eripärast tulenevalt lisaks tema tööandjale korraldusi ka kasutajaettevõtja (TLS § 17 lõige 5). Tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste piiritlemisel tuleb lähtuda töölepingus või ametijuhendis või muus sisemise töökorralduse dokumendis määratletud korralduste andmise jaotusest. Kasutajaettevõtja korraldused on eelkõige seotud tööülesannete täitmisega ja töökeskkonnaga, kuivõrd renditöötaja allub faktilisel töö tegemisel kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile. Arvestades asjaolu, et töötajale võib korraldusi anda nii tööandja kui kasutajaettevõtja, on TLS-s määratud, et tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste vastuolu korral peab töötaja täitma tööandja korraldusi. Töösuhtest tulenevalt vastutab töötaja eest tööandja, seega on korralduste andmisel määrav tööandja otsus⁹⁴. Renditöösuhtes ei allu töötaja mitte üksnes tööandja juhtimisele ja kontrollile, vaid

⁹¹ Deinert (viide 30) äärenr 23; Eingehend *Krause*, Anm. zu BAG AP Nr. AP BGB § 611

⁹² Raidve H., Rask M. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev 2010, lk 49.

⁹³ Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkollegiumi otsus nr 2-10-35093/32, p 8.

⁹⁴ Seletuskiri lk 26

tööülesannete täitmisel allub töötaja vastupidiselt – kasutajaettevõtja, kelle juures töötaja tööd teeb, juhtimisele ja kontrollile⁹⁵.

Kokkuvõtvalt töö autor leiab, et varalise vastutuse kokkuleppe raames töötaja oluliste kohustuste hulka kuuluvad järgmised kohustused: vastavalt TLS § 75 lg 1; lg 2 p 2 ja p 3 töötaja on kohustanud hoidma vara selleks tööandja poolt ettenähtud kohas ning pidama vara üle arvestust ning esitama tööandja nõudmisel aruande vara seisukorra, hulga, asukoha kohta, andma tööandja nõudmisel kirjalikult selgitusi vara hävimise või kahjustamise põhjustest. TLS § 75 lg 1 ja VÕS § 103 lg 1, § 127 lg 3 kohaselt töötaja on kohustanud hüvitama tööandjale vara säilimise mittetagamisega tekkinud kahju.

1.4.2. Tööandja kohustused

Varalise vastutuse kokkuleppe raames tööandja põhilised kohustused on kohustus korraldada töötajale tingimused antud vara säilimise jaoks ning tasuda kokkulepitud hüvitist.

Varalise vastutuse kokkuleppe raames tööandja oluliseim kohustus - maksta töötajale kokkuleppes sätestatud vastutuse eest vara säilimise tagamiseks hüvitist (TLS § 75 lg 2 p 5). See hüvitis ei saa sisalduda töötasu alammääras, kuna tegemist ei ole töö tegemise eest makstava tasuga. Juhul, kui tööandja ei tasu töötalale kindlaksmääratud hüvitist, siis selle kohustuse rikkumine on mõjuv põhjus kokkuleppe ülesütlemiseks.

Oma kohustuste täitmisel „on tööandjal õigus eeldada, et töötaja täidab oma kohustust ning tagab varade säilimise“⁹⁶. Seega tööandja on kohustatud rakendama meetmeid põhjuste kõrvaldamiseks, mis takistavad töötajal vara säilimise tagamist.

TLS § 75 ei sätesta tööandja kohustust abinõude rakendamiseks töötajale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise tagamiseks. Need ei tulene otsesõnu ka §-s 28 loetletud tööandja peamistest kohustustest. Järelikult tuleb igakordsel sellise kokkuleppe sõlmimisel täpsustada ka tööandja kohustusi töötajale tööülesannete täitmiseks üle antud vara säilimise tagamiseks, lähtudes konkreetsetest tingimustest (olukorrast)⁹⁷. Nimetatud tingimuse arvesse võtmine on põhjendatud, kuivõrd eelkõige tööandja peaks olema huvitatud kahjust

⁹⁵ Treier T. Renditöö õigusliku regulatsiooni erisused. Magistritöö. lk 33

⁹⁶ Raidve H. (viide)lk 143

⁹⁷ Siigur H.. Töölepingu seadus. Kommenteerinud prof. H.Siigur. Tallinn, 2009, lk 139.

hoidumisest ning vastava eesmärgi saavutamiseks võtma kasutusele abinõud. Tingimuste loomine tähendab muuhulgas tööandja kohustust rakendada meetmeid, et kolmandatele isikutele oleks välistatud omavoliline juurdepääs materiaalsele väärtustele. Tööandja põhiliseks lepingust tulenevaks õiguseks on piiramatult kahju hüvitamise nõude esitamise õigus. Töötaja põhiliseks kohustuseks on tagada tööandja poolt usaldatud vara säilimine ja kanda piiramatut varalist vastutust temale usaldatud vara puudujäägi või riknemise eest.

Kuna vara säilimise tingimuste loomise eest vastutab tööandja, siis peab ta olema huvitatud sellest, et töötajad oleksid koolitatud ja järelevalve varade üle oleks piisav ning ka varalise vastutuse kokkuleppe raames realiseerima oma kohustust tagada töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuv koolitus (TLS § 28 lg 2 p 5).

Varalise vastutuse kandmise eest hüvitise maksmine on TLS § 75 lg 2 p 5 ja § 28 lg 1 järgi tööandja üks peamistest kohustustest. Kui tööandja jätab töötajale hüvitise maksmata, siis kokkuleppe loetakse kehtetuks ning sellel juhul vabaneb töötaja varalise vastutuse kokkuleppega võetud kohustustest. Siinkohal võib järeldada, et kahju tekkimisel töötaja vastutab töölepingu seaduse § 74 järgi ning temale kohaldub süüline vastutus.

Saksamaa õiguse järgi tööandja kaassüüd arvestatakse puudujäägi eest vastutuse lepingu alusel. Tööandja isiklik süü on eelkõige juhul, kui tööandja ei ole parandanud korralduslikke puudusi, töötaja on üle koormatud, vara ei kontrollita regulaarselt, ei ole korraldatud inventeerimist või tagavaravõti töötajale usaldatud varale on saadaval⁹⁸.

Kokkuvõtvalt autor märgib, et poolte kohustused peavad olema fikseeritud kokkuleppes, kuna need kohustused tulenevad varalise vastutuse kokkuleppes ja on spetsiifilised nende kohustuste suhtes, mille on pooled juba kooskõlastanud töölepingus.

1.5. Vastutuse ulatus varalise vastutuse kokkuleppe alusel

Antud alapeatükis autor analüüsib, millises ulatuses töötaja vastutab tekitatud kahju eest. Varalise vastutuse kokkuleppe alusel kohustub töötaja tagama vara säilimise. Termin

⁹⁸ Küttner/Röllner/Griese/Thomas/Schlegel, Personalbuch Küttner, 20. Auflage 2013, äärenr 11

„säilimine“ (ehk alles jääma, alal hoiduma, olemast mitte lakkama, mitte hävima) autori hinnangul on piisavalt lai, hõlmates töötaja vastutust nii vara puudujääkide kui ka vara hävimise, kaotamise või kahjustamise eest (VÕS § 132). Seega varalise vastutuse kokkuleppes peab olema fikseeritud, millise konkreetse vara eest (kokkuleppes peab toodud võimalikult täpne loetelu) töötaja võtab endale vastutuse (TLS § 75 lg 2 p 2). Tähtis on siin rõhutada, et vara, mille eest töötaja vastutab, on antud temale otseselt ja spetsiaalselt tööülesannete täitmiseks (TLS §75 lg 1). Järelikult tuleb lähtuda sellest, töötaja ei vastuta tööandja vara eest, kui see ei ole seotud töötaja tööülesannetega.

TLS sätestatud kahju hüvitamise erisusest tulenevalt, kahju ulatuse määramisel tuleb lähtuda kahju tekitanud töötaja süü vormist. Töötaja vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel samuti tuleb lähtuda arvukatest kriteeriumitest (TLS § 16 lg 2 ja § 74 lg 2). Töölepingu seadus sätestab, et töötaja vastutuse ulatus määratakse töösuhte järgi, arvestades tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavapäraseid riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või pidi teadma, ka töötaja senist tööd ja käitumist, tööandja võimalusi kahju vältida, töötingimusi jms. Seega kui mõelda, et tegemist ei ole kinnise loeteluga ja vaidluse lahendamisel võib kohus arvesse võtta ka muid asjaolusid⁹⁹, siis kahjuhüvitise ulatuse määramise protsess läheb küllalt keeruliseks, „sest töötaja süü astet ei ole lihtne määrata“¹⁰⁰. Ühest küljest annab see võimaluse arvestada võimalikult ulatuslikult konkreetse juhtumi eripäraga, kuid teisest küljest loob ka õigusliku ebaselguse ja laialdase kohtuliku diskretsiooniõiguse¹⁰¹. Siinkohal võiks välja tuua Tartu Maakohtu tsiviilasjas nr 2-10-51919 otsus¹⁰², mille kohaselt kohus leidis, et tööandjale tekkinud kahju suuruse hindamisel tuleb arvestada, et töötaja oli oma tööülesandeid täites hooletu, ei käitunud tööandjale lojaalselt ega tööandja kasu silmas pidades. Kohus kahjuhüvitise ulatuse kindlaksmääramisel kohaldas TLS § 74 lg 2 ning vähendas kahjuhüvitise suurust, arvestades tööandja osa kahju tekkimises, mis seisnes esiteks töötajale arusaamatu juhiste andmises (30% võrra) ja teiseks tööandja kulust, mis tulnuks temal ise kanda (30% võrra). Need asjaolud, mille tõttu kohus kahjuhüvitist vähendas, on samas aga ka aluseks VÕS § 127 lg 5 ja VÕS § 139 kohaldamiseks. Seega ei toonud antud kaasuses TLS § 74 lg 2 rakendamine kaasa VÕS kahju hüvitamise üldregulatsioonist erinevat tulemust.

⁹⁹ Seletuskiri (viide 7), lk 57

¹⁰⁰ Muda (viide 39), lk 316

¹⁰¹ samas lk 316

¹⁰² 02. märts 2011a, Tartu Maakohus, nr 2-10-51919

Töötaja varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel ei oma tähtsust töötaja süü vorm ja tööandja vabastus töötaja süü tõendamisest. Seega ta võib nõuda töötajalt tekkinud kahju hüvitamist täies ulatuses. Kohane on võtta seisukoht, et tööandja motivatsioon varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimiseks seisneb ka selles, et vältida töötaja süü tõendamist tööandja vara hävimise, rikkumise, kadumise korral, kuna kokkuleppe sõlmimisel ei oma tähtsust, kas kahju on tekkinud süüliselt või mitte. See omakorda oluliselt kergendab tööandjal nõuda töötajalt hüvitise väljamõistmist. Varalise vastutuse kokkuleppe olemasolu korral piisab sellest, kui tööandja tõendab ära töötajale usaldatud vara hävimise, rikkumise, kadumise jms. Näite võib tuua kohtupraktikast¹⁰³, kus hageja jättis hagiavaldusele lisamata eesti keelde tõlgitud materiaalse vastutuse lepingu ja kohtul puudus võimalus kontrollida lepingu seaduslikkust, kohus ei lugenud varalise vastutuse kokkulepet tõendatuks ning TLS § 72 kohaselt hagi jäi rahuldamata töötaja süü puudumise tõttu. Süü hindamisel võttis kohus aluseks sarnase ameti esindajale tavapäraselt esitatavad nõuded, kuivõrd ei olnud esitatud tõendeid TLS § 16 lg-s 2 sätestatud asjaolude tõendamiseks.

Varaline kahju on eelkõige otsene varaline kahju ja saamata jäänud tulu. Tsiviilõiguslikult on kahju tekkinud, kui vara tegelik ja rahas mõõdetav väärtus on väiksem, kui enne kahjustavat sündmust. Arvesse võetakse ka saamata jäänud tulu, asja kasutamisevõimaluse puudumine või teiste tulude äralangemine¹⁰⁴. Otsene varaline kahju hõlmab eelkõige kaotsiläinud või hävinud vara väärtuse või vara halvenemisest tekkinud väärtuse vähenemist ning kahju tekitamisega seoses kantud või tulevikus kantavaid mõistlikke kulusid, sealhulgas mõistlikud kulud kahju ärahoidmiseks või vähendamiseks ja hüvitise saamiseks, muu hulgas kahju kindlakstegemiseks ja kahju hüvitamisega seotud nõuete esitamiseks (VÕS § 128 lg 3). Saamata jäänud tulu mõiste tuleneb VÕS § 128 lg-st 4, mille alusel on tegu kasuga, mida isik oleks vastavalt asjaoludele eelkõige tema poolt tehtud ettevalmistuste tõttu, tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Töötaja vastutab tekitatud kahju eest (TLS §74) ning kuna seadus ei sätesta piiranguid, siis töötaja vastutab nii otsese kahju kui ka saamata jäänud tulu eest (VÕS § 128 lg 2). Saksa õiguses, Eestis kehtiva õigusega sarnaselt, kuulub töötajal hüvitamisele nii otsene varaline kahju kui ka saamata jäänud tulu¹⁰⁵, aga vastutust töölepinguliste kohustuste süüalise rikkumise eest tuleb käsitada sõltumata võimalikust garantiilisest vastutusest vastavalt lepingule¹⁰⁶. Kui poolte vahel on

¹⁰³ 11. oktoober 2011, Viru Maakohus, nr 2-11-21115

¹⁰⁴ Joecks W, Sootak J. Varalise kahju mõiste. Juridica 2011 nr 4, lk. 257-270

¹⁰⁵ Wiess M, Schmidt M. Labour Law and Industrial Relations in Germany. 2000, lk 98.

¹⁰⁶ BGB § 611 Mankohaftung Nr. 3 p 2

sõlmitud kehtiv varalise vastutuse kokkulepe, vastutab töötaja tööandja ees tekkinud kahju eest täies ulatuses.

Varalise vastutuse kokkuleppe alusel kahju ulatus on piiratud rahalise ülempiiriga (TLS §75 lg 2 p 4). Tekib kaks situatsiooni – kui tekkinud kahju ei ületa ja ületab varalise vastutuse kokkuleppes märgitud ülempiiri. Kui kahju suurus jääb alla kokkulepitud ülempiiri, on tööandjal õigus sisse nõuda töötajalt summa, mis vastab tegelikule kahjule (nii otsene kahju kui ka saamata jäänud tulu). Juhul, kui tegelik kahju on suurem kui kokkuleppes sätestatud rahaline piirmäär, siis, lähtudes vastutuse ülempiiri iseloomust, tööandjal ei ole õigust nõuda piirmäärast suuremat summat. Selline õigus tööandjal tekib juhul, kui kahju on tekkinud töötaja tahtlikul rikkumisel. Saksa kohtupraktika¹⁰⁷ järgi vastutust tahtliku lepingu rikkumise eest tuleb hinnata sõltumata sellest, kas töötaja vastutab või mitte garantiivastutuse alusel. VÕS ei võimalda piirata võlgniku vastutust tahtliku rikkumise puhul. Lepingupoolte kokkuleppeid vastutuse piiramise kohta reguleerib VÕS-i § 106 lg 1, mis lubab eelnevalt kokku leppida kohustuse rikkumise eest vastutuse välistamises või selle piiramises. Pooled ei või kokku leppida vastutuse piiramises või välistamises tahtliku kohustuse rikkumise korral (VÕS § 106 lg 2). Nii on seadusandja piiranud poolte lepinguvabadust ka individuaalselt läbiräägitud ja kokkulepitud tingimuste muutmisel lepingu osaks¹⁰⁸ ning vastutuse piiramine kokkuleppeliselt ei ole kehtiv, kui töötaja vabastatakse vastutusest tahtliku rikkumise puhuks. Töö autori arvates juhul, kui töötaja on tahtlikult tekitanud kahju, siis vaatamata varalise vastutuse kokkuleppes fikseeritud rahalisest ülemmäärast töötaja peab hüvitama kahju täies ulatuses. Autori hinnangul tööandja võib varalise vastutuse kokkuleppes sätestada tingimuse, mille alusel töötaja vastutab tahtliku rikkumise korral tekkinud kahju eest täies ulatuses, arvestades TLS §-s 74 ettenähtud kahju hüvitamise piiranguid. VÕS § 104 lg 5 sätestab, et tahtlus on õigusvastane tagajärje soovimine võlasuhte tekkimisel, täitmisel või lõpetamisel. Järeldub, et tahtlikult käitub isik, kes soovib mingit tagajärge, ja teab, et see on õigusvastane¹⁰⁹. Tartu Maakohus tsiviilasjas nr 2-11-61337¹¹⁰ leidis, et töötaja on tööandjale tahtlikult kahju tekitanud ning mõistis TLS § 74 lg 1 järgi välja kogu tööandjale tekitatud kahju. Kohus leidis, et töötaja oli teadlik kohustustest, kuid ei pidanud nendest kinni ning seega tegemist ei ole hooletusega.

¹⁰⁷ BAG, 02.12.1999, 8 AZR 386/98 NZA 2000, 715, äärenr 2

¹⁰⁸ Äripäeva käsiraamat „Lepingud. Näidised ja kommentaarid“, peatoimetaja M.Kairjak. Arvutil kättesaadav: <http://kasiraamat.aripev.ee>

¹⁰⁹ Lahe J. (viide 16), lk 104

¹¹⁰ 04. aprill 2012, Tartu Maakohus, nr 2-11-61337

Kas juhul, kui kahju suurus jääb alla kokkulepitud ülempiiri, tööandja võib nõuda kahju täies ulatuses, nii otsese kahju kui ka saamata jäänud tulu? Siiski küsimus saamata jäänud tulu sissenõudmise kohta jääb avatuks, kuna ka töölepingu seaduse seletuskirja kohaselt on saamata jäänud tulu hüvitamise kohustus seadusesse kirjutatud eelkõige selleks, et tagada tööandja kaitse töötaja süülise käitumise korral. Näiteks Saksa õiguse kohaselt kuulub hüvitamisele kogu kahju, olenemata kahju liigist¹¹¹. Samas saamata jäänud tulu hüvitamise kohustus suurendab oluliselt töötaja vastutust tööandjale tekitatud kahju eest, muutes tööandja jaoks töösuhte samal ajal nii paindlikumaks kui ka turvalisemaks, sest ta saab nõuda kahju hüvitamist senisest suuremal määral¹¹². Autor leiab, et kuna tegemist on süüst sõltumatu vastutusega ning tööandjal ei ole vaja tõendada töötaja süüd tekitatud kahju sissenõudmisel, siis on põhjendatud varalise vastutuse kokkuleppe raames ainult otsese kahju sissenõudmine töötajalt.

Varalise vastutuse kokkuleppe pooltel võib tekkida kahju suurusega seotud vaidlus. Autori hinnangul kahju suuruse kindlaksmääramisel tuleb võtta arvesse, et töötaja vastutab kahju tegelikkus ulatuses, samas vastutus on piiratud poolte vahel kokkulepitud rahalise ülemmääraga. Seega tööandjal on kohustus tõendada, kui suur kahju on tekkinud. Varalise vastutuse kokkuleppes tulenevas vaidluses töötaja ei saa tugineda süü puudumisele. Juhul, kui töötaja ei ole nõus kahju suurusega, siis kohus ei saa¹¹³ töötaja taotlusel kahjuhüvitist vähendada (VÕS § 140 lg 1). Töö autor on nõus seisukohaga ja on veendunud, et ei ole põhjendatud, kui töötaja tahtlikult tekkinud kahju puhul rakendada võlaõigusseaduse § 140 lg 1 ning sellega tööõigussuhetes kaitsta töötajat.

Tuleb silmas pidada, et kahjuhüvitist ei saa töötasus tasaarvestada ilma töötaja sellekohase kirjaliku nõusolekuta ning töötasu tasaarvestamise nõusolekuna ei saa käsitada varalise vastutuse kokkuleppele allakirjutamist. Varalise vastutuse kokkuleppele allakirjutamisega töötaja ei anna nõusolekut tulevikus tekkida võivat kahju töötasust kinni pidada ehk kehtib töötasu puutumatus põhimõte. See tähendab, et ilma töötaja eelneva konkreetse kirjaliku nõusolekuta ei või töötasust tekkinud kahju või puudujääki kinni pidada. TLS § 78 reguleerib

¹¹¹ Däubler (viide), lk 145

¹¹² Muda (viide 39), lk 313

¹¹³ *Dr. iur* K.Sein leiab, et peaks VÕS §140 kohaldatavust lepingulisele kahjuhüvitusnõudele tavaliselt välistatud olema, vt lk 22. *Mag. iur.* K. Kirspuu oma magistritöös „Varalise kahju hüvitamise üldpõhimõtted ja kahjuhüvitise vähendamine VÕS §140 järgi“, asub seisukohale, et lepingulise vastutuse korral on kahjuhüvitise vähendamine

tasaarvestamise erisusi VÕS § 197 sätestatuga võrreldes. Tööandja võib kohtuväliselt oma nõudeid töötaja töötasu nõudega tasaarvestada töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti (TLS § 78 lg 1). Kuna kehtiva töölepingu seaduse regulatsioon sarnaneb varem kehtinud palgaseaduse¹¹⁴ §-des 36 ja 37 nimetatud palgast kinnipidamise regulatsiooniga, siis autor viitab varem väljakujunenud kohtupraktikale. 03.05.2002. aasta lahendis nr 3-2-1-39-02¹¹⁵ märkis Riigikohus, et tööandja ei või varalise kahju tekitamise korral kahjutasu töötaja palgast kinni pidada, kuigi poolte vahel on sõlmitud varalise vastutuse leping, mis annab tööandjale õiguse varalise kahju tekitamise korral kahjutasu töötaja palgast kinni pidada. Juhul, kui töötaja ei anna kirjalikku taasesitamist võimaldavast vormis nõusolekut tekitatud kahju tasaarvestamiseks töötasust, siis tööandjal on õigus pöörduda oma nõuetega töövaidlusorganisse.

Saksa õiguse järgi ei ole lubatud töötaja vastutuse kehtestamine, väljudes hüvitise summade piiridest. Isegi juhul, kui kahju suurus ületab kokkuleppe kohaselt väljamakstud hüvitise suuruse, kannab töötaja vastutust väljamakstud hüvitise suures summas¹¹⁶. Aga sõltumata sellest, et puudujäägivastutuse leping – see on tööandja defitsiiditundlikul tegevusalal kasutatav lepinguline praktika, töötajale ei lasu vastutust, kui vastutuse suhtes tööandja lepib kokku töölepingus.

Kokkuvõtvalt käesoleva töö autor märgib, et varalise vastutuse kokkuleppes rahalise ülempiiri ehk kahju suuruse piirangu kehtestamine on põhjendatud, kuna selles summas pooled lepivad kokku varalise vastutuse kokkuleppes ning pooltel on võimalus hinnata oma riske. Autori hinnangul pooled peavad leppima kokku summas, mis kahju tekkimise juhul maksimaalselt kataks kahju. Sellel juhul töötaja õigused on ka kaitstud, kuna vastavalt TLS § 75 lg 2 p 5 vastutuse ülempiir peab olema proportsionaalne töötajale makstava mõistliku hüvitisega. Vastasel juhul ei saa tööandja kokkuleppele tugineda.

töenäoliselt võimatu ja VÕS § 140 lg 1 kohaldamine lepingulistest vaidlustes ei ole põhjendatud, vt lk 61; P. Varul jt. Võlaõigusseadus I. Üldosa. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2006, lk 491.

¹¹⁴ Palgaseadus 26.01.1994 – RT I 1994, 11, 154, RT I 2008, 56, 315

¹¹⁵ RKTko 03.05.2002, 3-2-1-39. RT III 2002, p 14

2. Varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eeldused

2.1. Kokkuleppe kehtivuse eeldustest üldiselt

Varalise vastutuse regulatsioon kaitseb tööandjat, kuid seejuures tuleb silmas pidada ka töötaja õigusi. Töötajale peab olema arusaadav, äratuntav ja ettenähtav, milliseid kohustusi see regulatsioon võib temale kaasa tuua, kuna tegemist on süüst sõltumatu vastutusega. Tekib küsimus, millised eeldused peavad olema täidetud, et oleks põhjendatud töötaja varaline vastutus tööandjale tekitatud kahju eest. Selline töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse põhjendatuse käsitus võimaldab analüüsida töötaja vastutuse tõendatust.

TLS § 75 lg 2 kohaselt varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuseks peavad täidetud olema kindlaksmääratud tingimused:

- 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.

Praegusel hetkel kohtupraktika TLS § 75 lg 2 mõistete sisustamise ja piiritlemise kohta puudub. Juhul, kui töötaja ja tööandja vahel on sõlmitud varalise vastutuse kokkulepe ilma töölepingu seaduse § 75 lg 2 sätestatud eeldusi täitmata, siis on tegemist tühise kokkuleppega. Autor võib tuua näite selle kohta kohtupraktikast, kus Harju Maakohus¹¹⁷ leidis, et ei saa töösuhtest tulenevate rahaliste nõuete esitamisel tugineda poolte vahel sõlmitud individuaalse materiaalse täisvastutuse lepingule, kuna leping ei vasta sisult TLS § 75 lg-st 2 tulenevatele varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eeldustele. Kohus märkis, et leping ei vasta vähemalt TLS § 75 lg 2 p-des 4 ja 5 sätestatud eeldustele, st lepingust ei nähtu töötaja vastutuse rahalist ülempiiri ning töötajale ei ole makstud vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist. Kohtu hinnangul vajaks sõlmitud materiaalse täisvastutuse lepingu kehtivuse korral lisaks eeltoodule tuvastamist see, kas kõnesolev vara (nt klaasvitriin) on lepingu objektiks. Teise näitena Eesti kohtupraktikast on Harju Maakohtu otsus tsiviilasjas nr 2-10-57499¹¹⁸, milles

¹¹⁶ BAG 02.12.1999, 8 AZR 386/98

¹¹⁷, 09. jaanuar 2012.a, Harju Maakohus, nr 2-10-64242

¹¹⁸ 14. juuni 2011.a, Harju Maakohus, nr 2-10-57499

kohus leidis, et poolte vahel ei olnud kehtivat varalise vastutuse kokkulepet. 01.07.2009 sõlmitud varalise vastutuse kokkulepe ei kehtinud, sest ei vastanud sel ajal kehtiva TLS § 75 lg 2 nõuetele, s. o selles ei olnud kokku lepitud varalise vastutuse ülempiiris ega tööandja kohustuses maksta varalise vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitust. 20.04.2010 sõlmitud kokkulepe ei kehtinud kahju tekkimise ajal 2010. a jaanuaris. Harju Maakohus leidis, et vastav kokkulepe on TLS § 75 lg 2 rikkumise tõttu tühine, kuna kokku ei oldud lepitud ei varalise vastutuse maksimumsummas ega töötajale makstavas hüvitises. Samas rahuldab kohus hagi osaliselt, kuna töötaja oli selle osaliselt omaks võtnud.

Ungari õiguses töötaja on vastutav varade puudujäägi eest mis tahes õigusrikkumistest sõltumata (UTööK § 79 lg 182 p 1). Vastutuse eeldusteks on varalise vastutuse lepingu sõlmimine varude säilimise perioodiks; tähtaegne materiaalse varade kohaletoometamine ja saamine; varade inventeerimine; töötamine antud töökohal vähemalt 50% varade hoidmise perioodist (inventeerimisperiood). Lisakriteerium – antud töökohal kasutamiseks oleva vara puudujäägi eest vastutava töötaja kirjalik nõusolek juhul, kui ligipääs antud varale on ka teisel töötajal (UTööK § 79 lg 182 p 3).

Saksa õiguse järgi, kuna on tegemist kõrvalekaldega töötaja piiratud vastutusest, omavad sellised kokkulepped jõudu vaid lubatud piirides¹¹⁹. Vastasel juhul võib kokkulepe muutuda tühiseks heade kommetega vastuolu tõttu (BGB § 138)¹²⁰. Saksa õiguse järgi, kui puudujäägi eest vastutuse kokkuleppe tingimused ei ole täpselt sõnastatud, rakendatakse tahteavalduse tõlgendamise üldpõhimõtteid (BGB § 133, 157). Saksa õiguse järgi vaidluse tekkimisel kohus lähtub lepingu tingimustest ja tegelikest asjaoludest, mitte aga teatud terminitest. Tööandja, võttes oma nõuete aluseks vastutuse lepingu tingimused, mis kehtestavad vastutuse puudujäägi eest, on vastutav nende olemasolu eest ja lepingu kehtivuse eest, aga ka selle vastutuse kohustuslike tingimuste olemasolu eest lepingus¹²¹.

Puudujäägi eest eraldi kokkuleppe puudumisel töötaja vastutab töölepingujärgsete kohustuste rikkumise (BGB § 280 I) või lubamatu tegevuse eest (BGB § 823). Mõlema juhtumi korral tööandja peab tõendama süülist puudujäägi tekitamist (BGB § 619a)¹²².

¹¹⁹ Weber, Haftung im Arbeitsverhältnis: Schadensersatzpflichten in der Betriebspraxis (2002), lk 47.

¹²⁰ Dörner/Luczaki/Wildschütz, Handbuch Arbeitsrecht, 2000 lk 543

¹²¹ Deinert (viide 30), IV äärenr 8

¹²² Linck Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch 14. Aufl. 2011, äärenr 84 p 3

Saksamaa kohtupraktika paneb puudujääkide lepingule kehtestamisele sisulised piirangud. Selle puudujäägivastutuse lepingu kokkuleppe kehtivuseks peavad täidetud olema järgmised kindlaksmääratud tingimused. Esiteks vastav mõistlik hüvitamine: puudujäägi kokkulepe peab sisaldama töötaja mõistliku hüvitise tingimust, mis väljendub eraldi kehtestatud summa või kõrgendatud palga näol. Teiseks vastutuse piiramine: töötaja vastutus puudujäägi eest peab olema piiritletud summaga vastavalt ühtlustusperioodi pikkusele (näiteks kalendriaasta jooksul). Isegi siis, kui tekitatud kahju on maksimaalsest summast suurem, töötaja vastutab kehtestatud makstava summa ulatuses. Kolmandaks valdkonna piiramine: puudujäägi eest vastutuse kokkulepe on lubatud üksnes sel tingimusel, kui tööandja on kehtestanud piiratud juurdepääsu oma varale (näiteks kassa või kinnine kassaruum), mille üle töötajal on kontroll. Kui paralleelselt töötajaga varale juurdepääs on ka kolmandatel isikutel (näiteks kassaruum, millele on juurdepääs mitmel töötajal), on leping tühine. Arusaadav, et riskid või asjaolud, mis ei allu juhtimisele, ei suuda seda hõlmata täielikult (näiteks kontroll abitöötajate toimingute üle vara inventeerimisel)¹²³.

Kokkuvõtvalt autor võib märkida, et Saksa õiguseruumis kehtiv puudujäägivastutuse leping Eestis kehtiva regulatsiooniga võrreldes omab järgmist erisust – esiteks kompenseerimine, mida tööandja maksab töötajale hüvitisena, on samaaegselt ka vastutuse piirmääraks. Teiseks nõue, et ligipääs varale on ainult konkreetsel töötajal, tähendab ruumilist piiritlemist. Kuna TLS § 75 lg 2 mõistete sisustamise ja piiritlemise kohta ei ole Eesti enda tõlgenduskohtupraktika, siis Saksa kohtupraktikast tulenevaid väljakujunenud reegleid autor käsitleb täpsemalt järgnevatel alapeatükkides.

2.2. Kirjalik vorm

Tsiviilseadustiku üldosa seaduse (TsÜS) § 77 lg 1 kehtestab üldise vormivabaduse põhimõtte, et tehingu võib teha mis tahes vormis, kui seaduses ei ole sätestatud. Võlaõigusseadus kordab seda vormivabaduse põhimõtet ning sätestab, et lepingut võib sõlmida suuliselt, kirjalikult või mis tahes muus vormis, kui seaduses ei ole sätestatud lepingu kohustuslikku vormi (VÕS § 11 lg 1).

¹²³ Mankohaftung des Arbeitnehmers, Zivilrecht III JuS 2003, äärenr 299

Esimeseks vormiliseks eelduseks varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel on kokkuleppe kirjalik vorm. Kui TLS §-d 4 ja 5 võimaldavad töölepingut sõlmida suulises vormis¹²⁴, siis TLS § 75 lg 2 p 1 kohaselt varalise vastutuse kokkuleppe kehtib üksnes juhul, kui see on sõlmitud kirjalikult. Kirjalik vorm on tüüpiline vorminõue ning peetakse eelkõige silmas kirjalikku (lihtkirjalikku) vormi. Seega TLS-s vorminõude kehtestamine on vormivabaduse üldprintsüübist erand, mis omakorda räägib tehingu tähtsusest.

Milline on eesmärk ja funktsioon selle vorminõude kehtestamisel? Eelkõige tõendamisfunktsioon ehk kirjaliku vormi nõue võimaldab pooltel tõendada kokkuleppe sõlmimist. Tõendamisfunktsioon tagab, et tehingu sõlmimine ja sisu saab kirjalikult dokumenteeritud ning seeläbi on tülid ja teadmatus välistatud¹²⁵. Kohustuslik vorm tähendab siin tegelikult minimaalseid vorminõudeid, mis on seaduses antud tehingu tegemiseks sätestatud. Pooltele jääb aga alati võimalus teha tehing vormis, mis ületab seaduses kehtestatud minimaalseid vorminõudeid ja annab seega tehingu olemasolule ja sisu vastavusele poolte tahtega suurema garantii¹²⁶. Kohustades tehinguid sõlmivaid isikuid järgima teatavaid formaalsusi, antakse neile n-ö viimane võimalus järelemõtlemiseks¹²⁷.

Reeglina on tehingu kirjalik vorm nõutav juhtudel, kui lepingu nõrgem pool vajab erilist kaitset. See seisneb selles, et oleks tagatud pooltele informatsiooni andmine ja kättesaamine. Sarnaselt töötajale käsitletakse ka tarbijat seaduseandja poolt suhte nõrgema poolena, kelle jaoks on kehtestatud suurem kaitse¹²⁸. TsÜS § 78 lg 1 kehtestab, et kui seaduses on sätestatud tehingu kirjalik vorm, peab tehingudokument olema allkirjastatud tehingu teinud isikute poolt omakäeliselt, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti¹²⁹.

Tehingu kirjaliku vormiga loetakse võrdseks tehingu elektroonilist vormi, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti (TsÜS § 80 lg 1). TLS ei välista ega piira, et varalise vastutuse kokkuleppe ei või eksisteerida ja olla vormistatud elektroonilises vormis. Elektrooniline vorm peab olema tehingu teinud isikute poolt allkirjastatud elektrooniliselt. Elektrooniliseks allkirjaks on ka digitaalallkiri ning selle kasutamiseks vajalikud tingimused sätestatakse digitaalallkirja

¹²⁴ Muda (viide 39), lk 317

¹²⁵ H.Köhler. Tsiiviilseadustik. Üldosa. Tallinn. 1998.a, lk 189

¹²⁶ Raigo Sõlg. Juridica nr 8 1994 lk 196

¹²⁷ Avi A. Tühine tehing. Magistritöö, lk 75

¹²⁸ Seletuskiri (viide 7), lk 13

¹²⁹ Analoozne reegel on sätestatud BGB §126

seaduses¹³⁰. Digitaalallkirja seaduse § 3 lg 1 kohaselt digitaalallkirjal on samad õiguslikud tagajärjed, nagu omakäelisel allkirjal. TLS-ga ei ole õiguslikke tagajärgi piiratud.

Seega varalise vastutuse kokkuleppe tööandja võib vormistada nii paberikandjal kui ka elektroonilises vormis, arvestades töötaja võimalust vormistada kokkulepet elektroonilises vormis, kus töötaja peab kinnitama kokkuleppes väljendatud tahet elektroonilise allkirjaga.

Samas TööK kehtivuse ajal ei sõlmitud töölepinguid kirjalikult ja sel juhul oli kirjalikul materiaalse vastutuse lepingul palju suurem tähtsus, kui käesoleval ajal, kus töölepingud on kirjalikud¹³¹.

Varalise vastutuse kokkuleppe kirjalikult vormistamise nõue seondub kokkuleppe sõlmimise, muutmise ja lõpetamisega. TsÜS § 77 lg 3 sätestab, et seadusega ettenähtud vormis tehtud tehingut saab muuta üksnes samas vormis, milles tehing on tehtud, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. Seega varalise vastutuse kokkuleppe tingimuste muutmine ja/või täiendamine ning lõpetamine vormistatakse kirjalikult.

Varalise vastutuse kokkuleppe kirjaliku vormi järgimata jätmisel on kokkuleppe tühine (TsÜS § 83 lg 1, TLS § 75 lg 2 p 1). Autori arvates säte, mille kohaselt kehtestatakse töötaja varalise vastutuse kokkuleppe vorminõuded, on mõistlik ja põhjendatud ning selline regulatsioon loob eelduse, mis peab täidetud olema selleks, et kokkuleppe oleks kehtiv.

Sarnaselt Eestiga, ka Ungari tööõiguse järgi varalise vastutuse leping sõlmitakse kirjalikus vormis ning kohustuslikus korras on nimetatud konkreetsed varad, mille eest töötaja vastutab (UTööK § 79 lg 184 p 4). Saksa õiguse järgi võib töötaja võtta enda peale puudujäägi eest vastutust, sõlmides kas eraldi kokkuleppe või vastavad tingimused võivad olla samuti määratud töölepingus. Kui puudujääki ei ole, saab töötaja hüvitist, arvestades lisatulu, ning muutub seega motiveerituks täita oma kohustusi nõuetekohase hoolsusega selleks, et saada lisatulu tööandja makstava ja kasutamata jäänud hüvitise kujul. Saksa õiguse kohaselt on töötajaga kokkuleppe, et ta vastutab puudujäägi eest süüst sõltumata, kehtiv ainult siis, kui leping on vormistatud kirjalikus vormis¹³².

¹³⁰ Digitaalallkirja seadus. RT I 2000, 26, 150

¹³¹ Orgo I-M. Töötaja vastutus tööandjale tekitatud kahju eest. *Juridica*, 1998 nr 10, lk 531

2.3. Kokkuleppe piiritlemise tingimused

Teiseks vormiliseks eelduseks varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt kokkuleppe piiritlemine. TLS-s § 75 lg 2 sätestatud eelduste eesmärk on „tagada ebamõistlike ja töötajat ebaproportsionaalselt koormavate kokkulepete välistamine“¹³³. Nii peaks olema näiteks välistatud võimalus, et töötaja vastutab ka sellise vara eest, mille puhul ta ei olnud isegi teadlik, et see on antud tema valdusesse, ning et ta on kohustatud hoolitsema selle säilimise eest¹³⁴. Seega kokkuleppe tingimused peavad olema määratletud kokkulppes nii, et töötaja peab aru saama, millise vara eest ta vastutab, kus see vara paikneb ning millisel ajal ja kui kaua tema vastutus kestab¹³⁵.

VÕS §-s 7 sisalduv mõistlikkuse põhimõte on üks võlaõiguse aluspõhimõtetest ning nimetatud sätet rakendatakse juhul, kui seadusest tulenevalt peab võlasuhtes arvestama mõistlikkuse põhimõttega. TLS § 75 lg 2 p 2 kohaselt kokkuleppe kehtib, kui see on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud. Kehtivas eraõiguses mõiste „mõistlikkus“ sisu ei ole fikseeritud. Hea usu põhimõtte kõrval, mis omakorda „kehtib eraõiguslikes suhetes üldkohustuslikuna ja alati“¹³⁶, kasutatakse lepinguõiguses poolte käitumise ja muude asjaolude hindamisel ka mõistlikkuse põhimõtet. Mõistlikkus ei ole õiglusest kõrgemalseisev väärtus, vaid põhimõte, mis võimaldab realiseerida õigluse põhimõtet¹³⁷. Mõistlikkus tähendab seega eetilist käitumist, mis on kõikidele tuttav ja teada, ning mille suhtes on kõigil teatud ootused, sõltumata sellest, kas leping sõlmitakse seoses majandus- või kutsetegevusega või väljaspool seda¹³⁸. Mõistlikkuse põhimõtte kohaldamisel on eesmärgiks eelkõige tagada lepinguliste suhete majanduslik efektiivsus, kindlus ja ettenähtavus.

Seega töötajale peavad olema selged vastutuse piirid ehk töötaja õiguste kaitsmise eesmärgiks tööandjal on kohustus piiritleda, millises kohas ja millise aja jooksul töötajale vastutus lasub ning mille eest töötaja vastutab. Vastutuse piirid peavad olema töötajale selgelt ja arusaadavalt sätestatud. Sõnas „äratuntavalt“ on toodud tööandja kohustus sõnastada kokkuleppe tingimusi

¹³² Müller/Preis, Arbeitsrecht öffentlichen Dienst 7. Aufl. 2009, äärenr 313

¹³³ Seletuskiri (viide) lk 59

¹³⁴ Äripäeva käsiraamat „Tööõigus“, Töötaja vastutus. Kättesaadav arvutvõrgus:

<http://kasiraamat.aripaev.ee/?PublicationId=04C57A23-0270-4C65-A31B-353262DE5F00>

¹³⁵ Muda (viide 39), lk 317

¹³⁶ Simovart M-A., Värvi A. Kriitilisi märkusi mõistlikkuse põhimõtte rakendamise kohta. Juridica 2012 nr 1, lk 67

¹³⁷ I.Kull (viide), doktoritöö lk 48

¹³⁸ I.Kull (viide), doktoritöö lk 50, vt. ka viite nr 149

selliselt, et töötaja nendest üheselt aru saaks. Juhul, kui kokkuleppes sätestatud piirid on töötajale ebaselged, siis kokkuleppe kehtivuse eeldus on täitmata. Kuna vaadeldavat eeldust on käsitletud ühes punktis, see annab autorile põhjust eeldada, et eseme-ajalis-ruumiliselt mõistlikult piiritletud ala tuleb käsitleda ühtse tervikuna. Piiritlemise sisust lähemalt on järgnevatel alapeatükkides.

2.3.1. Ruumiline piiritlemine

Kuna tegemist on määratlemata õigusmõistetega, kuulub tulevikus nende sisu kohtupraktikas täpsustamisele. Käesoleval ajal Eesti kohtupraktika ruumilise piiritlemise kohta puudub. Ruumiliselt piiritletud kokkuleppe puhul tegemist on nõudega määratleda töötajale tööülesannete täitmiseks antud vara asukoht ja nende paiknemise tingimused selleks, et töötajale oleks tagatud võimalus teostada temale antud vara üle kontrolli.

Kokkulepet ruumiliselt piiritledes tuleks kokku leppida selles, millisel territooriumil, ruumides, ladudes jm asub töötajale antud vara. Juhul, kui tegemist on rahalise vahenditega, siis tuleks kokkuleppes määratleda koht, kus töötaja tegeleb (nt kassa, rahavahetuskoht jms).

Saksa kohtupraktika järgi kokkulepe on lubatud üksnes töötaja kontrolli all olevate territoriaalselt määratud ruumide või kohtade puhul¹³⁹. Tuleb võtta arvesse, et selline luba, mis annab teisele töötajale juurdepääsu kaubale või rahalistele vahenditele, mis on usaldatud töötajale, kes kannab vastutust puudujäägi eest, on seadusvastane. Näiteks, kui võrdeliselt vastutava kassapidajaga on päeva jooksul (nt puhkeajal) kassas istunud veel kaks kassapidajat, siis vastutav kassapidaja polnud ainus inimene, kellel on juurdepääs sellele kassale. Seejuures kohus määrab seda kui „asja vahetut valdust“¹⁴⁰. Vahetu valdamine eeldab vähemalt ainuisikulist juurdepääsu varale ja selle iseseisvat juhtimist.

Ruumilisest ja esemelisest vaatenurgast on varalise vastutuse kokkuleppega võimalik piiritleda ainult töötajal olevat vara, mida ta kasutab töökohustuste täitmiseks, ja selle vara asukohti. Saksa kohtupraktika valguses peab olema täpselt kirjeldatud tööandja vara asukohaline piiritlemine. Nii peab olema määratud konkreetne asukoht, kus töötajal on võimalus vara üle kontrolli teostada (näiteks kassa või kinnine kassaruum).

¹³⁹ BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97, AP Nr. 2 zu § 611 BGB

¹⁴⁰ 8 AZR 175/97

Autori arvates erinevus Eesti ja Saksa regulatsiooni vahel seisneb selles, et Saksa kohtupraktika järgi eelduse „ligipääs“ mõte on laiem, sest hõlmab ka ruumilist piiritlemist. Autori arvates ligipääsu eelduse suhtes tegemist on füüsilise varale ligipääsu võimalusega (näiteks kassa või kassaruumi võti), aga ruumilise piiritlemise suhtes tegemist on asukoha määramisega (nt kassaruum, kus asub kassa, või kassa, kus on raha).

Autori leidis, et erinevus Eesti ja Saksa regulatsiooni vahel seisneb selles, Eesti õiguse järgi on eeldused „piiratud ligipääs“ ja „ruumiline piiritlemine“ kehtestatud eraldi.

2.3.2. Ajaline piiritlemine

Varalise vastutuse kokkuleppe mõistliku ajalise piiritlemise nõue tähendab, et lepe ei või kehtida kauem, kui on vajalik tööandja õigustatud huvide kaitseks selleks, et sellel töökohal kohaldada töötaja suhtes kõrgendatud vastutuse standardit. Autori hinnangul töölepingu kehtivuse ajal töötajale antud vara säilimise kohustuse kehtivusaeg on piiratud töölepingu lõppemisega. Seega ajaliselt piiritletud kokkuleppe võiks olla töölepingu kehtivuse perioodi piirides.

Ajaliselt piiritlemine tähendab, mis aja jooksul töötaja vastutab temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest. Töölepingu kestuse ajal tööandja ja töötaja võivad sõlmida varalise vastutuse kokkuleppe, milles on vara säilimise kohustuse kehtivusaeg piiratud nimelt kokkuleppe lõppemise päeva, mitte aga töölepingu lõppemise momendiga. Kas ajalise piiritlemise mõttes varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse ajal ei piirdu säilimise kohustuse täitmine üksnes tööajaga või seda tuleb järgida ka töötaja vabal ajal, mil ta ei täida tööülesandeid. Selles kokkuleppe kehtivuse eelduses on ka eesmärk, et töötajale äratuntav oli see, et ta „peab tööajal olema teinud endast sõltuva selleks, et ka töövälisel ajal ei oleks tööandja vara säilimine ohustatud (nt lukustama ukseid, sulgema aknad, lülitama sisse turvasüsteemi)“¹⁴¹. Kuid aga ajalise piiritlemine peab selgelt näitama, et töötaja ei saa vastutada tööandja vara eest sellel ajal, millal töötaja ei täida oma tööülesandeid.

¹⁴¹ K.Kääri (viide 3), lk 49

Kokkuleppe kehtivusajale TLS piiranguid ei sea ning kokkulepe kehtib seni, kuni tööandjal on õigustatud huvi selle täitmise nõudmiseks. Siin on vaja rõhutada, et kokkuleppe kestus võib sõltuda töötaja töölepingu muudatustest (nt töötamise koht, ametikoht, töökohustused). Seega ajaliselt mõistlikult ja töötajale äratuntavalt piiritlemine tähendab selle kehtivuse tähtaja märkimist kokkuleppes ehk millise tähtaja jooksul töötaja vastutab antud vara säilimise tagamise eest. Seega töötajale peab olema arusaadav, et ajalise tingimuse peaks talle selgeks tegema, mis hetkest algab töötaja vastutus vara säilimise eest ning millal vastutus lõpeb. Pooled võivad sõlmida nii tähtjalise kui ka tähtjatu kokkuleppe, mis kehtib kuni töösuhte lõppemiseni.

Tööandja võib kokkuleppel detailsemalt fikseerida näiteks laohoidja võtab süüst sõltumatu varalise vastutuse tööpäeviti alates kella 8.00 kuni kella 15.00 ning teine laohoidja vastavalt alates kella 15.00 kuni 20.00. Sellel juhul tööandja peab kehtestama laos asuva vara üleandmise korra nende töötajale esemelise piiritlemise individualiseerimiseks ning kindlaks määrama varale ligipääsu. Aluseks on TLS §75 lg 2 p 3 sätestatu eht kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui varale ligupääs on kindlaksmääratud töötajate ringil.

Saksa kohtupraktika analüüsimisel käsitletava eelduse suhtes autor tuli järeldusele, et eeldus Saksamaal „ajaline piiritlemine“ sisaldab endas ka „tasakaalu perioodi“ tähendust ehk perioodi, mil „koguneb“ makstud hüviste summa. On lubatud, et pooled kehtestavad lepingus tasakaalu perioodi keskmise ja pikaajalise aja (nt kalendriaasta)¹⁴². Kui selle perioodi kestel tekib vara puudujääk või hävimine töötajale makstud hüvitise summast väiksemas suurus, selle summa vahe jääb talle. Vastutuse suurus sõltub perioodist, mille eest makstud hüvitised liidetakse. Tasakaalu periood määratletakse ajaliselt lepingus kirjalikult¹⁴³. Tööandja võib määrata kindlaks ajavahemiku selleks, et töötaja koguks teatud summa, mis katab puudujäägi¹⁴⁴. Antud kontekstis peetakse kohaseks prognoosida puudujäägi keskmist suurust.

Kuna TLS § 75 lg 2 p 4 kohaselt pooled varalise vastutuse kokkuleppes peavad kokku leppima vastutuse rahalises ülempiiris, siis võrreldes Saksa kohtupraktikast tulenevaga, Eesti sätte tõlgendamisel tuleb lähtuda ainult sellest, mis aja jooksul töötaja vastutab temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest.

¹⁴² BAG 17.09.1998, AZR 175–97

¹⁴³ BAG, NZA 1999, 141, äärenr 144

2.3.3. Esemeline piiritlemine

Esemeliselt peab töötajale olema arusaadav, milliste konkreetsete asjade või esemete eest ta endale vastutuse võtab. Seetõttu peab varalise vastutuse kokkuleppes olema toodud võimalikult täpne varade, mille säilimise eest töötaja peab vastutama, loetelu.

Varalise vastutuse kokkuleppe ese piiritletakse. Pooled peavad kokku leppima selles, mis on tööandja vara. Tööandja peab usaldama töötajale konkreetse vara, mille säilimist töötaja on kohustatud tagama. Samuti kuni 01.07.2009. a kehtinud TööK-s analoogse regulatsiooni suhtes sätestatu alusel Riigikohus on oma 07.06.2000. a lahendis nr 3-2-1-57-00 leidnud, et töötajale ei saa panna varalist vastutust individuaalse varalise vastutuse lepingu alusel, kui ei ole kindlaks määratud vara, mis töötajale on usaldatud. Varalise vastutuse kokkuleppe esemeks ei saa olla nt töötajale antud õigus kasutada tööandja omanduses olevat mobiiltelefoni või autot, mis omakorda on töölepingus fikseeritud hüvena (TLS § 5 lg 1 p 6, §29 lg 4). Tööandja antavaks hüveks ei peeta eespool nimetatud esemeid, kui need on tööülesannete täitmiseks antud töövahendid.

Eelnevalt kokku võttes peaks selleks, et töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppe ei osutuks ebamõistlikuks ja tühiseks, arvestama mitmete asjaoludega. Nimelt peab kokkuleppes olema välja toodud leppe kehtivuse aeg, töötajale antud vara loetelu ja asukoht. Lisaks tuleb rõhutada, et need piirid peavad olema mõistlikud. Saksa õiguse järgi võib sõlmida varalise vastutuse lepingu töökohtadel, kus on puudujäägi tekkimise oht, ning vara, mille eest töötaja vastutab, peab olema piiritletud¹⁴⁵.

Võrreldes Eestis kehtivaga, autor võib tuua näite Saksa kohtupraktikast, kus kassapidajaga varalise vastutuse kokkuleppe esemeks on sularaha. Seejuures eseme puudujäägina vaadeldakse ka sularaha puudujääki kassas, mis tekib vahendite väärarvestamisel või trükivea tõttu – ehk aset leiavad inimlikud tegurid¹⁴⁶. Peale selle puudujääk kassas võib

¹⁴⁴ Deinert (viide 30) äärenr 23, BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97

¹⁴⁵ Muda (viide 39), lk 317

¹⁴⁶ BAG 11.06.1997, 15 Ca 10637/96, NZA-RR 1998, 59 äärenr 60

tekkida ka valeraha või võltsallkirjaga rahatšekkide vastuvõtmisest tingituna, kui võltsing oli tuvastatav visuaalselt, ilma erivahenditeta¹⁴⁷.

Saksa õiguskirjanduses on puudujäägi eest vastutuse ese jaotatud gruppideks. Näiteks esimene grupp on selline puudujääk, mis võib olla näpu- või arvutusvea tagajärg, aga samuti töötaja enda, kolleegide, tööandja või kolmandate isikute¹⁴⁸ teostatud sanktsioneerimata äravõtmise tagajärg. Sii gruppi kuuluvad rahavoogude juhtimisega seotud raamatupidamise juhtumid. Puudujäägi eest vastutuse teine grupp hõlmab endasse töötajale usaldatud kauba puudujäägi müügisalongis või laos. Sellist tüüpi puudujääk võib olla põhjustatud kaalu kaotusest, loomulikust rikkumisest, kuivamisest, aga samuti töötaja enda, kolleegide, tööandja või kolmandate isikute poolsest sanktsioneerimata äravõtmisest. Kolmas grupp koosneb töötajale töö tegemiseks usaldatud tööriistadest, materjalidest, seadmetest. Neljandasse gruppi kuulub transpordi ja kohaleveoga seotud kahju¹⁴⁹.

Kokkuvõtvalt autor märgib, et varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eeldus, mis on sätestatud TLS § 75 lg 2 p 2, on põhjendatud, kuivõrd tagab töötaja arusaamise, millise vara eest vastutab, millal ta peab vastutama ja kus vara asub. Vastates töös püstitatud küsimusele Saksa kohtupraktika kasutamise kohta selle eelduse suhtes, autor nendib, et Saksa kohtupraktikaga kooskõlas kokkuleppe on piiritletud konkreetse vara, mille eest töötaja vastutab, kindlaksmääramisega.

2.4. Varale ligipääs

Kolmas vormilise eeldusena varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel on töötajale või kindlaksmääratud töötajate ringil varale liigipääsu kindlaksmääramine. Töötaja vastutab varalise vastutuse kokkuleppe alusel ainult juhul, kui talle usaldatud varale on ligipääs ainult temal endal või kindlaksmääratud töötajate ringil (TLS § 75 lg 2 p 3). *Prof. M. Muda* leidis, et seaduse sõnastusest tuleneb, et nt müüja ei vastuta juhul, kui kaubale on juurdepääs ka klientidel. Sellest tuleneb, et sedavõrd kitsas tõlgendus ei ole aga ilmselt kooskõlas TLS § 75

¹⁴⁷ BAG 17. 09.1998, 8 AZR 175–97

¹⁴⁸ Urbich M., „Haftung im Rahmen von Arbeitsverhältnissen - Eine Darstellung der der Haftungssituation von Arbeitnehmern gegenüber Arbeitgeber, Arbeitskollegen und Dritten“, 2007, lk 73 München, GRIN Verlag GmbH. Arvutivõrgus on kättesaadav: <http://www.hausarbeiten.de/faecher/vorschau/68109.html>

mõttega¹⁵⁰. Kui antud olukorras on tegemist kaupluse kassapidajaga, on tema kontrolli all kassaaparaadis asuvad rahalised vahendid, mitte aga riulitel asuvad kaubad. Kui kassaaparaadis asuvatele rahalistele vahenditele on ligipääs ka teistel töötajatel (kassapidajatel), siis nende ringi kindlaksmääramisel tuleb kokkuleppes märkida – töötajate nimed, töötajate arv ning nende ametikohad. Kõnesoleval juhul tööandja iga töötajaga (kassapidajaga) sõlmib eraldi varalise vastutuse kokkuleppe, mille sisuks on rahalise vahendite säilimine (esemeliselt piiritlemine). Juhul, kui tööandja avastab raha puudujäägi, siis vastutavad töötajad hüvitise maksmise eest solidaarselt. Kui aga vaatame müügisaali töötaja seisukohast, siis autori arvates ei saa sõlmida temaga varalise vastutuse kokkulepet kaupluse müügisaali riulitel vaba ligipääsuga oleva kauba osas, kuna sellele on ligipääs kindlaksmääramata isikute ringil ja seda isikuringi on võimatu kindlaks määrata. Arvestades seda, et Eestis, võrreldes Saksamaaga, puudub selle sätte osas kohtupraktika, siis võib tuua Saksa kohtupraktikast näite, mil müüja kandis süüst sõltumatut vastutust teiste kaupluse töötajatega proportsionaalselt ning kokkulepe on kehtetuks tunnistatud, kuna puudujäägi tekkimisel müüjal ei olnud võimalik jälgida teisi müüjaid talle vastuvõetavate meetmetega ja sellest asjaolust on tööandja teadlik¹⁵¹.

Töötaja saab vastutada vaid selle vara hävimise, rikkumise, kadumise jms eest, mille üle tal on teatud kontroll ning see vara ei ole mõeldud n-ö üldiseks kasutamiseks laia ringi töötajate poolt¹⁵². Varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel töötaja peab olema teadlik, millise vara säilimise eest ta vastutab. Saksa õiguse järgi, kui on sõlmitud lepingud töökohtade suhtes, kus on kolmandatele isikutele ligipääs, puudujäägi eest kokkuleppe kohus tunnistab kehtetuks ka sel tingimusel, kui vastutus on piiritletud töötajale makstava hüvitisega¹⁵³.

Seega selle nõude täitmisel tööandja teatab töötajale, kas vastutab usaldatud vara eest üksnes töötaja või lisaks töötajale vastutab keegi veel. Juhul, kui antud töötajale lisaks on ligipääs veel mingil kindlaksmääratud töötajate ringil, siis tööandja teatab töötajale ligipääsu omavate isikute nimed ja ametikohad. TLS § 75 lg 2 p 3 nõude eesmärk on tagada, et töötaja teaks, kellega koos ta vastutab vara eest ning ta saaks mõistlikult kaaluda teistest töötajatest

¹⁴⁹ T.Stollenwerk, Mankohaftung – Sondergebiet oder Fallgruppe? Gleichzeitig eine Untersuchung der Frage, ob die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs zwingendes Recht sind. 2002 lk 14 jt.; T.Schwirtzek, Die Mankohaftung im Arbeitsverhältnis 2003, lk 33

¹⁵⁰ Muda (viide 44), lk 317

¹⁵¹ BAG 22. 11.1973, 2 AZR 580/72

¹⁵² Äripäeva käsiraamat „Tööõigus“ Töötaja varaline vastutus“. Kättesaadav arvutivõrgus:

<http://kasiraamat.aripeev.ee/?PublicationId=04C57A23-0270-4C65-A31B-353262DE5F00>

¹⁵³ Deinert (viide 30) äärenr 26.

tulenevaid lisariske¹⁵⁴. Kui varalise vastutuse kokkulepe sõlmitakse kohe töösuhte alguses, siis teadmata, milliste iseloomuomadustega on kaastöötajad ja millised tingimused on vara säilitamiseks loodud, ei ole töötajal ilmselt võimalik päris adekvaatselt hinnata teistest töötajatest tulenevat lisariski¹⁵⁵.

Autor tahaks tähelepanu pöörata sõnale „ligipääs“, kuna tema arvates tuleb seda käsitleda ka järgmises tähenduses. Juhul, kui kokkuleppe lepingupooleks on raamatupidaja, kellel on ligipääs tööandja arveldusarvele ehk internetipanka sisenemise õigus, ning kelle tööülesandeks on rahaülekannetega seotud toimingud, siis on põhjendatud „ligipääs“ arusaadav selles kontekstis. Seega autori arvates ligipääs ei ole mitte ainult füüsiline võimalus varale ligi pääseda, aga ka näiteks tööandja nõusolek töötaja juurdepääsuks arvelduskontole ja raha käsutamiseks.

Ungari tööõiguses leitakse, et töötajal, kellega ei ole sõlmitud inventuuri vastutuse lepingut, on ka ligipääs varale, siis varalise vastutuse kehtimise eelduseks on ka töötaja, kes vastutab töö või töökohal kasutamiseks antud varade puudujäägi eest, eelnev kirjalik nõusolek¹⁵⁶.

Saksamaa kohtupraktika nüüd on eemaldunud varasemast praktikast¹⁵⁷ piiratud ligipääsu osas nende tööde lõikes, mil töötaja ei saa välistada või tõkestada teiste töötajate juurdepääsu talle usaldatud varale. BAG¹⁵⁸ otsustas nii, et põhimõtteliselt on lubatud puudujäägi eest vastutuse kokkuleppe sõlmimine kasiinotöötajatega, kes vastutavad sularaha eest ning nende töökohustused on seotud toimingutega kassas, millele juurdepääs on ka teistel töötajatel. Kuid, kui lepingu kehtivuse ajal töötajapoolne kontroll vara üle nõrgeneb, vastavalt väheneb ka riski juhitavus ning mõistlikum oleks suurendada rahalise hüvitise suurust. Kohtupraktika muutmise põhjustas vara vahetu valdamise kriteeriumi rakendamine¹⁵⁹. Saksa kohtupraktika kohaselt vaidluse tekkimisel tööandja peab tõendama asjaolude, mille korral töötaja on vara vahetu valdaja, olemasolu¹⁶⁰ ehk vahetult antud töötajal peab olema antud asja juhtimise, antud asja suhtes kasutamise otsustamise võimalus¹⁶¹. Ainult sellisel juhul töötajal on

¹⁵⁴ Seletuskiri (viide) lk 59

¹⁵⁵ Kääri K. (viide 3), lk 50

¹⁵⁶ Hajdó J. Labour Law in Hungary lk 239, UTööK § 79 lg 182 p 3

¹⁵⁷ BAG 27.02.1970, AP Nr. 54 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmer; BAG 29.01.1985, AP Nr. 87 zu § 611

¹⁵⁸ BAG 17. 09.1998, AP Nr. 2 zu § 611 BGB

¹⁵⁹ Deinert (viide 30), äärenr 31

¹⁶⁰ BGB § 611 Mankohaftung Nr. 1 p 1

¹⁶¹ BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97

iseseisev tegevusvabadus, mis õigustab temale pandud vastutust juhitava eseme kadumise või kahjustamise eest¹⁶².

2.4.1. Vara

Mõiste „vara“ sisu peaks olema täies ulatuses esitatud tsiviilõigusaktsessoorselt¹⁶³. Tsiviilõiguses kehtib järgmine vara mõiste – see on isikule kuuluvate rahaliselt hinnatavate õiguste ja kohustuste kogum, kui seadusest ei tulene teisiti (TsÜS § 66)¹⁶⁴. Sätestatud vara mõiste on kõige üldisem ning kehtib olukorras, kus erinormiga ei ole ette nähtud teisiti¹⁶⁵. Vara hulka kuuluvad seega esemed (TsÜS § 48), mis omakorda jagunevad asjadeks, õigusteks ja muudeks hüvedeks, mis võivad olla õiguse objektid. Vara määratletakse töandjale kuuluvate rahaliste hüvede summana.

TLS § 75 lg 1 mõttes töötajad saavad töandja vara nimelt seoses töökohustuste täitmisega, nt kassapidajale on antud raha kassapidaja ülesannete täitmiseks. Juhul, kui kassapidaja ei andnud laekunud raha töandjale üle ning kassas on puudujääk, siis on tegemist töötaja kohustuse rikkumisega, sest ta ei taga talle usaldatud vara säilimist.

Siin on vaja rõhutada, et TLS § 75 kasutatud vara mõiste lähtub TsÜS § 66 tõlgendusest, kuna TLS eriseadusena vara definitsiooni ei anna ning töösuhete raames vara suhtes ei ole TLS kehtestanud teisiti. Antud juhul tuleb kasutada vara mõistet selles tähenduses, mis lähtub vastava sätte kontekstist ehk TLS § 75 lg 1. Näiteks, kui insener-konstruktorile on tööülesannete täitmiseks antud spetsiifiline arvutiprogramm, tegelikult arvutiprogramm ei ole asi, vaid „mõttetegevuse tagajärjel tekkinud immateriaalne hüve“¹⁶⁶. Juhul, kui programm talletakse kehalise kandjale ehk CD-le või mälupele, siis on tegemist asjaga „hoolimata sellest, et asja väärtus ja majanduslik ostarve sõltub hoopis sellest informatsioonist, mis on vastavale infokandjale talletatud“¹⁶⁷.

¹⁶² Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht 3. Aufl. 2012, äärenr 105

¹⁶³ Kairjak M, Varaliste huvide lk 27, Juridica 2010 nr 1, lk 27

¹⁶⁴ asjaõigusseaduse (RT I 1999, 27, 380; 2002, 53, 336) §-s 30 antud vara mõistest, nimetades õigustest ja kohustustest eraldi asju. Kehtivasse tsiviilseadustiku üldosa seadusesse toodud vara mõiste nimetab aga üksnes õiguseid ja kohustusi (TsÜS § 66), lähtudes põhimõttest, et õigussubjektide suhe asjadega on tegelikult juba õiguste nimetamisega hõlmatud.

¹⁶⁵ P.Varul, I.Kull, V.Kõve, M.Kärsti Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Tallinn 2010 lk 213

¹⁶⁶ Samas lk 192

¹⁶⁷ Samas lk 192

Varalised huvid on majanduslike väärtuste suurendamine, hoidmine ja omandamine. Huvide ese on vara, isiku kõik rahaliselt hinnatavad esemed. Teise isiku varalisi huvisid ei saa samastada varaga. Tegemist on isiku huvidega, mis on seotud varaga, ehk subjektiivse kategooriaga. Isikul võivad olla varalised huvid isegi siis, kui vara ei kuulu talle või varasse kuuluvaid esemeid veel ei eksisteeri¹⁶⁸.

Pooltevaheline kokkulepe, mille alusel töötaja on puudujäägi eest vastutav, on kehtetu juhul, kui töötaja ei saa selle eest võrdväärset hüvitist¹⁶⁹. See tähendaks sisuliselt seda, kui töötaja tekitab kahju tööandja sellisele varale, mida tööandja tegelikkuses ei kasuta ja tõenäoliselt ei hakkagi kasutama, siis puudub töötajal kohustus kahju hüvitada.

2.5. Vastutuse rahaline ülempiir

Neljanda eeldusena varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuseks on vastutuse rahalise ülempiiri kindlaksmääramine.

Töötaja süüst sõltumata varalise vastutuse reguleerimisel tuleks lähtuda TLS-s paika pandud põhimõtetest, mille kohaselt töötaja vastutab kogu tekitatud kahju ulatuses, kuid kokkuleppes kehtestatud rahalise ülempiiri ulatuses. Seega tegemist on varalise vastutusega, millel on nii piiramatu (võlaõiguslik) kui ka piiratud vastutuse tunnused. Tööõigussuhete nõrgema poole kaitsmise eesmärgil kahju ulatuse piirid on kehtestatud rahalise ülempiiriga. Ülempiiri olemasolu annab selge arusaamise, et on tegemist piiratud varalise vastutuse kokkuleppega. Võttes arvesse, et TLS ei kehtesta töötaja vastutuse piirmäärasid, siis varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimise silmnähtav motivatsioon tööandja jaoks võiks olla autori seisukohalt nimelt töötaja vastutuse ulatuse selgete piiride kindlaksmääramine.

TLS § 75 lg 2 p 4 ja TLS § 75 lg 2 p 5 eeldused on omavahel seotud nii seaduses sätestatud sõnastuse kohaselt kui ka faktiliselt. Rahalise ülempiiri vastutus on pandud sõltuvusse tööandja poolt töötajale makstav mõistlik hüvitisest¹⁷⁰ ning kuna tööandjal on kohustus

¹⁶⁸ Kairjak M. „Varaliste huvide järgimise kohustus ja teisele isikule usaldatud vara“ Juridica nr 1 2010 lk 31

¹⁶⁹ Arbeitsgerichtliche Praxis (AP BGB §611 p 4)

¹⁷⁰ Raidve H., Rask M. (viide), lk 142

maksta töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist, siis ülempiir peab olema tööandja poolt põhjendatav. Rahalise ülempiiri näol on tegemist summaga, mis on sätestatud kokkuleppes ning mille ulatuse piiris töötaja on kohustatud hüvitama tekkinud kahju. Juhul, kui kahju ulatus on suurem kui lepinguline ülempiir, siis tööandja ei saa töötajalt nõuda kahju hüvitamist suuremas ulatuses ning ülempiiri ületav osa kannab tööandja ise, ning kui kahju on väiksem, peab töötaja selle hüvitama ka vastavalt ülempiirist väiksemas ulatuses.

Autor toob paralleele, et tööandja, sõlmides vara kindlustuslepingu, kindlustab oma vara. Kindlustuslepinguga ettenähtud omavastutuse summa võiks olla tööandja poolt varalise vastutuse kokkuleppes kehtestatud töötaja vastutuse rahaliseks ülempiiriks. Omavastutuse suurusel ning kehtestatud ülempiirist lähtudes tööandja määrab ka mõistliku hüvitise, mis omakorda nagu kindlustusmaks on sõltuvuses riskist ja hüvitise ülemmääraga proportsionaalne. Juhul, kui tööandjal tekib kahju suuremas ulatuses, kui seda näeb ette ülempiir, siis töötaja vastutab kokkulepitud rahalise ülempiiri ulatuses ning ülejäänud ülempiiri ületava osa hüvitab kindlustusandja.

Kuna Saksa õiguse järgi tegemist on töötaja piiratud vastutuse erandiga, omavad sellised kokkulepped jõudu vaid lubatud piirides¹⁷¹. Seega töötaja vastutuse ulatus on piiratud talle makstud hüvitisega ning tööandja ei saa nõuda töötajalt kahju hüvitamist suuremas ulatuses, kui ta on maksnud töötajale hüvitist. Võrreldes Eestis kehtivaga, on Saksa õiguses töötaja kaitse garanteerimise eesmärgil sõlmitava puudujäägi eest vastutuse kokkuleppe alusel ei või vastutuse suurus ületada makstud hüvitise suurust. Antud regulatsiooni on kritiseeritud ning praktilisest seisukohast on lahterdatud ebaratsionaalseks.

Võrreldes Saksamaaga, Eesti õiguse kohaselt töötaja vastutus sellisel kujul piiratud ei ole¹⁷². Seega Eestiga võrreldes, Saksamaal ei saa tööandja nõuda töötajalt kahju hüvitamist suuremas ulatuses, kui ta on maksnud töötajale hüvitist. Kuna TLS § 75 analoogilist reeglit ei sätesta, siis Eesti õiguse kohaselt töötaja vastutust sellisel kujul piiratud ei ole. Autori arvates Saksa kohtupraktikaga võrreldes Eestis vastuvõetud regulatsioon on põhjendatud ja otstarbekas. Põhimõtteliselt Mankohaftung laiendab töötaja süüst sõltumata vastutust kauba puudujäägi või puuduse eest ning kergendab tööandja kohustust töötaja süü tõendamisel. Seejuures

¹⁷¹ Weber, Haftung im Arbeitsverhältnis, 2002, lk 47.

¹⁷² Muda (viide 39), lk 317

puudujäägi eest vastutuse kokkuleppe kehtivuse eelduseks on nõue – vastutuse suurus ei tohi olla suurem, kui puudujäägi eest makstud rahalised vahendid.

Saksa õiguskirjanduses on korduvalt nenditud, et sellise piiritlusega puudujäägi eest vastutuse kokkulepe on tööandja silmis kaotanud oma märkimisväärse „võlu“, ning kohus oma 02.12.1999 otsuses määratles uued põhimõtted, millega kooskõlas kokkulepe oli tunnistatud kehtivaks isegi sel tingimusel, kui ei olnud täidetud täies mahus tööandja vara töötajapoolse kontrolli nõue (riski juhtimise võimalus)¹⁷³. Sisult range vastutuse korral ei võeta arvesse, kuivõrd vastutuse ulatus jääb väljapoole töötajale puudujäägi eest makstud hüvitise piire¹⁷⁴. Hilisem kohtupraktika määratles, et puudujäägi eest hüvitist tuleb käsitleda kui „sotsiaalset tasu vastutuse riski vähendamiseks“. Aja möödudes puudujäägi eest vastutuse kokkuleppe nõude kohus muutis kokkuleppeks, millel ei ole praktilist väärtust. Paradigma muutmine – riski hüvitisest riskivaba hüvitiseni – on tööandja jaoks heal juhul „nullilise summaga mäng“. Kui töötaja kompenseerib tööandja vara puudujäägi või hävingu vaid talle juba makstud rahalise hüvitise suuruses, tööandjal ei olegi ajendit, stiimulit sõlmida puudujäägi eest vastutuse lepingut, sest see ei katagi kahju suurust. Tööandja jaoks on kasulikum kindlustada oma vara ja korvata kahju täies ulatuses. Sellise kokkuleppe praktiline väärtus seisneb vaid süüalise vastutuse üldpõhimõttest taandumises ja kahju fakti tõendamise soodustamises. Kohtuotsusega oli kindlaks tehtud, et puudujäägi kokkuleppe kehtivuse nõue koosneb mõistlikust puudujäägi eest hüvitise ja vastutuse kõrgendatud riski suhtest. Seejuures matemaatiliselt täpne makstud hüvitise ja vastutuse summa kokkulangemine ei ole vajalik¹⁷⁵.

Autori arvates Eesti regulatsiooni korral on tegemist töötaja varalise vastutusega, mis on piiratud TLS §-s 75 lg 2 p 4 sätestatud vastutuse rahalise ülempiiriga. Seega juhul, kui töötaja ei ole täitnud endale varalise vastutuse kokkuleppega võetud kohustust säilitada temale antud vara, siis kohustub töötaja hüvitama tööandjale kogu tekkinud kahju. Seda aga eeldusel, et hüvitatava kahju summa ei ületa kokkuleppes fikseeritud rahalist ülempiiri. Vastutuse rahaline ülempiir sõltub tehtava töö iseloomust ja see lepatakse töölepingu poolte vahel kokku¹⁷⁶. Tööandjad on ilmselt huvitatud võimalikult suure ülemmäära kehtestamisest, kuid silmas

¹⁷³ Schwirtzek: Mankoabreden nach der Schuldrechtsreform NZA 2005, 437

¹⁷⁴ NZA 2000 715, 716.

¹⁷⁵ NZA 2003, 577, 585

¹⁷⁶ Muda (viide 39), lk 317

tuleb pidada, et niisugusel juhul see peab olema ülemmääraga proportsionaalne. Hüvitise mõistlikkust hinnatakse igal üksikjuhul eraldi¹⁷⁷.

Autor rõhutab, et rahalise ülempiiri kehtestamisel tööandja peab arvestama, et ülemmäärast sõltub töötajale makstava hüvitise suurus (TLS § 75 lg 2 p 5). Selles mõttes ei saa tööandja eirata kolmandat elementi – töötaja töötasu suurus. Autor võib tuua näite praktikast, kus tööandja sõlmis varalise vastutuse kokkuleppe töötajatega ehk usaldatud varale ligipääs oli kindlaksmääratud töötajate ringil. Vastavalt kokkuleppe tingimusele rahalise ülempiiri suurus kõikidel oli sama ehk 2000 eurot ning selleks, et kindlaks määrata nendele makstava mõistliku hüvitise suurus tööandja pidi vajalikuks lähtuma nende töötasu, mis oli erinev, kindlast protsendist. Järelikult hüvitise suurused olid ka erinevad. Antud juhul, lähtudes sellest, et kokkuleppe sõlmitakse samasugustel tingimustel, autori arvates, hüvitise suurus ei saa mõistlikuks pidada. Töötaja seisukohalt on see põhjendatud, kuivõrd madalam on töötaja töötasu, seda suurem hüvitise suurus.

Autor toob näitena, et Ungari tööõigus võimaldab töövõtjal võtta töötajatelt garantii, millega viimane kohustub hüvitama kahju (UTööK §79 lg 189 p 5). Garantiisumma ei tohi olla suurem töötaja ühe kuu põhitöötasust. Seejuures mis tahes põhitöötasu kasv ei saa olla aluseks, et tööandja nõuaks töötajalt kõrgemat garantiid (UTööK § 79 lg 189 p 2). Selline kohustus sõlmitakse kirjalikus vormis töötajaga, kelle töö eeldab toiminguid rahaliste vahenditega või teiste väärtustega, mida saadakse kolmandatelt isikutelt, või kelle töö on seotud antud tehingute kontrollimisega. Tööandja peab tagastama töötajale garantiisumma viivitamatult juhul, kui töötaja töö iseloom on muutunud või temaga lõpetatakse töösuhted.

Saksa õiguspraktikas vastutuse piiriks on makstavate hüvitiste summa. Seepärast töötaja ei hüvita tekitatud kahju, mis oma suuruselt ületab kogunenud hüvitissumma. Sel juhul jutt käib töötaja vastutuse piiritlemise üldreeglite rakendamisest tööõiguse järgi¹⁷⁸. Lepingus on lubatud kehtestada ühtlustusperioode või siis määratakse kogunenud hüvitissumma, mis korvab võimaliku puudujäägi summa tulevikus. Oluline on vastutuse maksimaalse summa arvestusperioodi kindlaksmääramise moment, sest leping võib olla tunnistatud tühiseks juhul, kui kogunenud summa kohustuse realiseerumiseks võib ohustada töötajate toimetulekut¹⁷⁹. See kinnitus võib olla muidugi vaieldav, kuna näiteks kui kümne aasta jooksul igakuiselt

¹⁷⁷ Samas

¹⁷⁸ Moll, äärenr 101

maksta 20 eurot, on väheusutav, et saadud summa kahjustab töötaja majanduslikku seisundit. Saksa kohtupraktikas on üldjoontes levinud arvamus, et lepinguga on vaja kindlaks määrata võimaliku tulevikus tekkiva kahju hüvitamise „kogumise või ühtlustamise“ summa (kuni kalendriaasta)¹⁸⁰. Kui kogumise aja jooksul tekib puudujääk, tööandja rakendab üldist saldeerimist. Kui kehtestatud ajalise perioodi kestuse ajal tekkinud puudujääk on väiksem summast, mis makstakse töötajale hüvitisena, summadevahe jääb töötajale¹⁸¹.

Mõistliku rahalise hüvitise summa peab katma täielikult tööandjale tekitatud kahju. Seega töötajale kompenseeritud summa kujutab endast varalise vastutuse absoluutset ülempiiri. Mõistliku hüvitise näol on tegemist töötaja võimalusega puudujäägi tekkimisel hüvitada tööandjale kahju.

Makstava hüvitise ja võimaliku riski võrdelisuus ikkagi peab arvestama lepingu sõlmimisel tööandja põhjendatud huvidega. Seega ehkki kohtupraktika nõuab töötaja riski juhtimise eest mõistlikku hüvitist, ei tohiks see vähendada antud lepinguliigi praktilist tähtsust põhjusel, et järgitakse tasutud rahalise hüvitise suurus liig rangelt. Piisab, kui orientiir on võetud puuduse või hävimise keskmisele ulatusele ning seepärast kokkulepe peab olema mõlema poole suhtes tasakaalus¹⁸².

Oma sisu poolest garantiivastutus on suunatud tööõiguses sellele, et heal juhul tööandjale korvatakse puudujääk, samas aga halvemal juhul töötaja jääb ilma rahalisest lisahüvitisest. Seega tekivad õigussuhted, mil töötaja vastutab samas mahus, kui suur see oleks ilma puudujäägi eest vastutuse lepingut sõlmimata¹⁸³. Esmapilgul majanduslikust seisukorrast tulenevalt võib tööandjale tunduda, et see kokkulepe ei ole mõistlik – tekib olukord, mil hüvitise saamiseks vajaliku makstud hüvitise summa on suurem tekitatud kahju summast, mille töötaja peab tööandjale kahju eest hüvitama. Analoogiliselt sellele, kui kindlustusmaksete summa on kindlustusjuhtumi korral makstavast hüvitisest suurem.

Ungari õiguses leitakse, et töötaja, kes ainuisikuliselt pidevalt tegeleb varadega, vastutab puudujäägi summa eest täies ulatuses juhul, kui varalise vastutuse lepingus ei ole ette nähtud teisiti (UTöök § 79 lg 186 p 1). Sarnaselt nii Eesti õiguse, kui ka Saksa kohtupraktikaga

¹⁷⁹ Deinert (viide 30), äärenr 22 ja 34

¹⁸⁰ BAG 22.11.1973

¹⁸¹ Moll (viide), äärenr 101

¹⁸² Reichold, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 3. Aufl. 2009 äärenr 75

¹⁸³ AP BGB § 611 Mankohaftung Nr. 3

töötaja vastutab puudujäägi eest täies ulatuses vaid sel juhul, kui ainult temal oli ligipääs tööandja varale.

Erinevalt Eesti õigusest, Ungari töökoodeks sätestab vastutuse ulatuse summa juhul kui ligipääs on veel töötajal, kellele ei lasu puudujäägi eest varalist vastutust, vastutuse piirmäär on vaid kuue kuu palga suurune (UTööK §79 lg 186 lg 2). Seega seadusega on ette nähtud piiratud varaline vastutus, kui on võimalik kaassüü olemasolu. Tööandjal tuleb sellega arvestada varale ligipääsu korraldamisel. Võrdluseks võib tuua näite Saksamaa regulatsioonist, et BGB § 254 kohaselt väheneb kahju tekitaja vastutus, kui kahju tekitamisel kannatanule lasub kaassüü. Kahju tekitaja peab seda igal konkreetsel juhul eraldi tõendama, kuna tegemist on erandkoosseisuga. Tööõiguses peab kohus kontrollima kaassüü olemasolu. See kehtib ka siis, kui töötaja on kahju tekitanud raske hooletuse tõttu¹⁸⁴. BAG oma otsuses¹⁸⁵ leidis, et „vastutus, mis põhineb erilisel lepingulisel kokkuleppel, on piiratud rahalise hüvitise summaga“. Antud kohtupraktika nõude aluseks on see, et töötajale ei lasu range vastutus, mis viib põhjendamatute mahaarvamisteni töötaja palgast. Puudujäägi eest vastutuse kokkulepe on kompensatoorse lepingu vormistamise näide. ”Puudujäägi eest hüvitis – see on kompensatoorne element, mis palgatöö rakendamisel avab tee üldvastutuse põhimõtetest kõrvalekaldumiseks“¹⁸⁶.

Kokkuvõtvalt teoreetilise aspekti osas autor võib märkida, et varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eeldus, mis on sätestatud TLS-s § 75 lg 2 p 4, on põhjendatud, kuivõrd töötaja teab juba algusest peale maksimaalse kahjusuuruse piiride kohta. Tööandjale annab see võimaluse nõuda tekitatud kahju täies ulatuses, võttes arvesse seda, et ta ei pea arvestama täiendavaid asjaolusid, mis omakorda kahjusummat vähendavad. TLS § 75 lg 2 p 4 annab nii tööandjale kui ka töötajale võimaluse kokkuleppes ise varalise vastutuse ulatust piirata ja fikseerida nendele sobivas vastutuse ulatuses.

Aga praktilise aspekti osas autor võib paralleele tuua reaalsest tööelust. Sotsiaalministeeriumi poolt korraldatud 2013. aasta töölepingu seaduse uuringu järgi on kokkulepitud keskmine summa usalduspiiride vahemik 457 kuni 1260 eurot¹⁸⁷. Tööandjate läbilõikelise küsitlusuuringu järgi vaid 9% kuni 13% nendest töötajatest, kus esineb töötajatega varalise

¹⁸⁴ Däubler (viide), lk 144.

¹⁸⁵ BAG 02.12.1999 NZA 2000, 715

¹⁸⁶ Samas (viide 190)

¹⁸⁷ Uuring (viide 10), lk 74

vastutuse kokkuleppe sõlmimist (keskmiselt 30,5%), on ühtlasi kokku leppinud varalise vastutuse rahalises ülempiiris. Seega sellised varalise vastutuse kokkulepped on kehtetud, kuna TLS § 75 lg 2 p 4 kohaselt kehtivad need kokkulepped vaid siis, kui on kokku lepitud rahalises ülempiiris. Siinkohal võiks välja tuua Harju Maakohtu otsuse¹⁸⁸, mille kohaselt leidis kohus tsiviilasjas nr 2-10-57499, et vastav kokkulepe on TLS § 75 lg 2 rikkumise tõttu tühine, kuna kokku ei olnud lepitud varalise vastutuse maksimumsummas ega töötajale makstavas hüvitis. Samas rahuldab kohus hagi osaliselt, kuna töötaja oli selle osaliselt omaks võtnud.

2.6. Mõistlik hüvitis

2.6.1. Hüvitise maksmise küsimused

Viies varalise vastutuse kokkuleppe kehtivustingimuseks on töötaja kõrgendatud vastutuse eest mõistliku hüvitise maksmine. Seega tuleb hinnata veel seda, millest mõistliku hüvitise määramisel lähtuda, kui suur peab hüvitise suurus olema ja millal seda maksta.

Töölepingu kehtivuse ajal töötaja peab tööandja vara kasutamisel käituma heauskselt ja kohusetundlikult ning püüdma kahju tekkimist vältida – see on töötaja kohustus, mis ei nõua eraldi kompenseerimist. Süüst sõltumatu varalise vastutuse kehtestamine tööandja vara säilimise eest eeldab mõistliku hüvitise maksmist. Hüvitise maksmise nõude kehtestamine püstitab järgmised eesmärgid. Tööandja peab kompenseerima süüst varalise vastutuse kehtestamist. Seega eelkõige hüvitis on mõeldud kompenseerimiseks. Autori arvates hüvitise maksmisel luuakse töötaja motiveerimise mudel. Seejuures oma käitumise, tähelepanelikkuse ja hoolsusega on töötajal võimalus saada ka teatud lississetulekut. Tööandja teine eesmärk on sõlmida süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkulepe juhul, kui tal on põhjendatud huvi kõrgendatud vastutuse kehtestamisele.

Mõistliku hüvitise määramisel tuleb lähtuda järgmisest. Töölepingu seadus ei sätesta kindlat summat ehk hüvitise suurust, vaid kohustab tööandjat määratlema mõistlikku hüvitist. Mõistlik on see, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt

¹⁸⁸ 14. juuni 2011, Harju Maakohus, nr 2-10-57499

mõistlikuks¹⁸⁹. Mõistlikkuse osas hüvitise suurus peab olema proportsionaalne töötajale süüst sõltumatust varalisest vastutusest tekkivate kohustustega. Oma olemuselt on varalise vastutuse kokkulepe vastastikune võlakohustus, mis töötaja poolelt tähendab vara säilitamise teostamist ja tööandja poolelt lepingulist põhjendatud hüvitamise kohustust.

Lähtudes hüvitise suuruse kindlaksmääramisest, tegemist on iga üksikjuhtumi puhul hinnangulise küsimusega, mida pidada mõistlikuks hüvitiseks. Selleks tööandja peab igal konkreetsel juhul kaaluma kõiki asjaolusid ja hindama, milline on mõistlik hüvitise suurus. Samal ajal ei saa ka töövaidlusorgan ilma asjaolude hindamiseta automaatselt lugeda varalise vastutuse kokkulepet tühiseks põhjusel, et tööandjal on täitmata kokkuleppe kehtivuse eeldus ning on fikseeritud liiga väike hüvitis ehk hüvitise suurus ei ole mõistlik. Autori arvates hüvitise suuruse määramisel on vaja arvesse võtta mitte ainult kahju piirmäära, aga ka töötaja palga suurust. Kahjuhüvitise suuruse üle vaidluse tekkimise korral peab tööandja oma õiguste kaitseks pöörduma töövaidluskomisjoni või kohtusse ning tõendama hüvitise põhjendatust.

Küsimusele, kui suur on mõistlik hüvitis, ei ole võimalik ühest vastust anda, kuna see sõltub konkreetse kokkuleppe sõlmimisest. Tuleb arvestada, et üks ja sama põhjus võib olla erinevates olukordades erineva kaalu ja mõjuga. Tööandja peab kaaluma, kas lähtudes hea usu põhimõttest samas olukorras tegutsevad isikud peaksid sellise hüvitise suuruse kindlaksmääramist mõistlikuks. Mida suurem on rahaline ülempiir, seda suurem peaks olema ka makstav hüvitis¹⁹⁰.

TLS § 75 lg 2 p 5 kohaldamisel tööandjal tekib põhjendatud küsimus töötajale makstava mõistliku hüvitise suuruse kohta. Pärast TLS jõustumist kohtuotsuseid ei leitud. Tähendab, et selle küsimuse analüüsimisel ei jätku töölepingu seaduse regulatsiooni analüüsist mõistliku hüvitise määramisel. Eestis puudub kohtupraktika, mis annaks tööandjale juhiseid töötajale süüastme määramiseks ja sellest otseselt sõltuva kahjuhüvitamise fikseerimiseks. Selles keskkonnas tööandjatel ilma kohtupraktikata puudub orientiir kuidas nad võivad töötajatele määrata hüvitist, vaid vaadata tuleb Saksamaa kohtupraktika poole.

¹⁸⁹ G.Lind (viide 3), lk 20

¹⁹⁰ Raidve H., Rask M. (viide) lk 142.

Oluline on see, et hüvitis ei saa sisalduda antud ametikohale kehtestatud alampalgas, vaid peab sellele lisanduma¹⁹¹, kuna töötasu alamäär vastab tasule töö tegemise eest. Saksa õiguse järgi mis tahes kõrvalekaldumine vastutuse piiramise printsiipidest (BGB § 254) on lubatud üksnes tingimusel, et töötaja saab hüvitise riski eest, mis makstakse talle eraldi või töötasu suurendamise kujul¹⁹². Lähtudes eeltoodust, sätestab Eesti õigus Saksa õigusega võrreldes analoogse regulatsiooni ning töötaja töötasu koos varalise vastutuse kokkuleppe eest makstava hüvitise peab ületama töötasu alammäära (TLS § 29 lg 6 järgi).

TLS hüvitise maksmise korda ei kehtesta, mistõttu tuleb selles leppida kokku. Autori hinnangul pooled võivad hüvitise maksmise tingimused määrata varalise vastutuse kokkuleppes, töökorralduse reeglites või kollektiivlepingus. Kõige olulisem, et hüvitise maksmise kord oleks töötajale teatavaks tehtud ning ei piisa nt varalise vastutuse kokkuleppes ainult sellele korrale viitamisest. *Prof. M. Muda* leiab, et kokkuleppe eesmärgiga paremini on kooskõlas see, kui töoandja maksab hüvitist igakuiselt, mitte näiteks ühekordse summana kokkuleppe sõlmimisel¹⁹³.

2.6.2. Saksamaa kohtupraktika hüvitise maksmise osas

Autor leidis, et on põhjendatud eraldada see alateema eraldi osasse, kuna Saksa kohtupraktikas seda kriteeriumit loetakse põhiliseks.

Rahaline hüvitamine, millega töötaja korvab puudujäägi, on kokkuleppeline. Hüvitist makstakse lisahüvitisena (preemiana) selleks, et töötaja tööloigul ei tekiks vara puudujääki. Saksa kohtupraktikas¹⁹⁴ hüvitise näol tegemist on „sotsiaalse tasuga vastutuse riski vähendamiseks¹⁹⁵“. Hüvitise võrdelisus on nii töoandja kui ka töötaja huviorbiidis. Tööandja on huvitatud sellest, et puudujääk, kahju oleks võimalikult väike, aga töötaja on huvitatud oma jõupingutustega võimalikult kaugele hoiduma vastutusest kõrvale. Seepärast töötaja peab oma käitumise, tähelepanelikkuse ja hoolsusega saavutama teatud lississetuleku¹⁹⁶.

¹⁹¹ Seletuskiri (viide 3), lk 56

¹⁹² BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97, AP Nr. 2 zu § 611 BGB

¹⁹³ Muda (viide 39), lk 31

¹⁹⁴ „Sozialleistung zur Verminderung des Haftungsrisikos“. BAG 27. 10. 1988, 6 AZR 177/87.

¹⁹⁵ NJW 1999, 1049, äärenr 1052

¹⁹⁶ Küttner/Röller/Griese/Thomas/Schlegel, Personalbuch Küttner, 20. Aufl. 2013, äärenr 3

Saksa õiguses leitakse, et tööandja poolt tasuvat hüvitist käsitletakse riski eest hüvitisena¹⁹⁷ ning see on kehtestatud selleks, et kompenseerida võimalikud riskid. Tööandja saab kogu hüvitise üksnes juhul, kui ta suudab tõendada, et varalist vastutust töötaja rikkus tahtlikult või raske hooletuse tõttu. Kahju tekkimisel tööandja peab vaid näitama, et töötaja on asja hävitanud või omastanud¹⁹⁸. Igal juhul, kui tuvastatakse puudujääk, tööandja peab hindama, kas selle tekkimise põhjustas töötaja või tööandja enda hooletus ehk teisisõnu, kas olid mis tahes eksimused ja vead tegevuse korraldamises (nt puuduvad kaitsemeetmed kolmandate isikute juurdepääsuks või muu; ebakompetentsed või ebausaldusväärsed assistendid; töötajate ülekoormus; ebapiisav kontroll)¹⁹⁹.

Saksa õiguse järgi puudujäägi eest varalise vastutuse lepingu alusel saadav hüvitis ei tohi kaasata kehtestatud tariifimäära vähendamist ehk koos tariifi kokkuleppe järgi osutatud teenuste eest makstakse töötajale palka ja hüvitatakse vastutuse riski. Kui palgas ei kajastu riski hüvitamine ja töötajal jääb saamata eraldi kokkuleppe alusel vastav hüvitis, on tariifi vähendamine seadusevastane²⁰⁰. Hüvitist puudujäägi riski eest peab maksma töötajale puudujäägi eest vastutuse võtmise algusest alates ehk teisisõnu tööandja tasakaalustab vastutust, mille puhul töötaja süü tulevikus võimalike puudujääkide eest ei oma mingit tähtsust. Puudujäägi eest vastutuse suurus ei ületa summat, mis on võetud riski eest tasutud hüvitisena. See piiratud tingimus on BAGst²⁰¹.

Puudujäägiga tekitatud kahju peab töötaja hüvitama talle makstavast hüvituse summast. Hüvitis, mida maksab tööandja töötajale süüst sõltumatu vastutuse eest, täidab kahte funktsiooni: ergutusfunktsiooni või rahalise kompenseerimise funktsiooni ja vastutuse piiritlemise funktsiooni²⁰². Seega töötaja vastutusmäära suurus on võrdne saadud hüvitisega. Lähtudes eeltoodust, sätestab Saksa õigus Eesti õigusega võrreldes olulise erinevuse – tööandjal on õigus vara puudujäägi või kahjustamise eest kahju töötajalt sisse nõuda vaid töötajale tasutud hüvitise suuruses summas või teisisõnu summas, mille töötaja on kogunud. Ühtlasi tuleb märkida, et TLS § 75 lg 2 p 5 kasutatud sõna „arvestades” mõistliku hüvitise suuruse suhtes täidab ka määraja rolli ehk hüvitise suurus on vahetus sõltuvuses vastutuse

¹⁹⁷ Erfurter (viide 14), äärenr 32

¹⁹⁸ BAG 22.5.1997, 8 AZR 562/95, NZA 1997, 1279

¹⁹⁹ Stoffels AR-Blattei SD 870.2, äärenr. 80

²⁰⁰ Erfurter (viide 14) äärenr 38, LAG HE 15. 06.1955 BB 1955, 961

²⁰¹ Erfurter (viide 14) äärenr 40, BAG 17.09.1998 NZA 1997, 1279; BAG 02.12.1999 NZA 1999, 141

²⁰² Deinert (viide 30), IV äärenr 4

piirmäärast ning sõltub sellest. Kuid vastutuse maksimaalse määra kehtestab mitte „kogutud” hüvitiste summa, vaid kooskõlas TLS § 75 lg 2 p 4 kehtestatud rahaline ülempiir.

Kokkuleppes tuleb täpselt kirja panna, et hüvitis on suunatud riski katmiseks kahju tekkimisel, kuna see ongi antud hüvitise rakendusala. Näiteks psühhiaatriaosakonnas töötavate meditsiiniõdede lepingus oli ette nähtud igakuine toetus 80 Saksa marga suuruses summas. Kohus tegi kindlaks, et hüvitis korvas nende töötamise rasketes töötingimustes, mitte aga materiaalse kahju, mis võis tekkida töötaja kasutusse antud vara suhtes²⁰³.

Saksa praktikast võib tuua näite, mis on seotud töötaja motiveerimisega juhul, kui puudujääki ei ole. Sel juhul saab töötaja mõistlikku hüvitist arvestades lisatulu ning muutub seega motiveerituks täitma oma kohustusi nõuetekohase hoolsusega selleks, et saada lisatulu tööandja makstava ja kasutamata jäänud hüvitise kujul. Puudujäägi eest vastutuse hüvitisel on töösuhte osapoolte vastastikuste kohustuste täitmise ja vastutuse piiramise funktsioon²⁰⁴. Vara puudujäägi tekkimisel tööandja peab tõendama, et ainult töötajal oli õigus kasutada talle usaldatud vara ning ainult töötajal oli usaldatud varale juurdepääs, aga ka seda, et poolte vahel on sõlmitud varalise vastutuse kokkulepe ja see on kehtiv²⁰⁵. Tähtsust omab ka see, et vara puudujääk on tegelik, aga mitte vastavalt raamatupidamise- või laoarvestusele. Seejuures arvutiprogrammide kasutamine inventuuri toimumisel ja hindamisel ei vähenda nõuete esitamise ja tõendamise koormist²⁰⁶. Peale selle peab tööandja tõendama, et töötajale on makstud rahaline hüvitis vähemalt tööandjale tekitatud kahju summa ulatuses. Hüvitise maksmise periood ja selle akumulatsioon on lepingulisteks tingimusteks ning vastavalt kohtupraktikale nende ajaline ulatus on lubatud kuni üks kalendriaasta²⁰⁷.

Kokkuvõtvalt autor võib märkida, et varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse eeldus, mis on sätestatud TLS-s § 75 lg 2 p 5, on põhjendatud, kuivõrd tagab töötajale sissetuleku kaitsmise ning tagab ka tööandja huvi rahuldamise, kuna annab tööandjale vahendi töötajat motiveerida, täitmaks temale usaldatud vara säilimise kohustust. Praktilise aspekti osas autor võib jälle paralleele tuua reaalsest tööelust. Töölepingu seaduse uuringu²⁰⁸ järgi on vaid 2% kuni 6%

²⁰³ BAG 20.04.1989, & AZR 198/86, AP BGB § 611, NZA 1990, 27.

²⁰⁴ Deinert (viide 30), IV

²⁰⁵ Küttner, Personalbuch, 2013 äärenr 17

²⁰⁶ BAG 13.02.1974, 4 AZR13/73

²⁰⁷ BAG 17. 9. 98, 8 AZR 175/97, NJW 99, äärenr 1049

²⁰⁸ Uuring (viide 10) lk 74

töötajatest²⁰⁹, kellel on varalise vastutuse kokkulepe, leppinud tööandjaga kokku igakuises hüvitises varalise vastutuse eest. Seega tuleb, et enamik varalise vastutuse kokkulepetest on kehtetud, kuna seaduse järgi (TLS § 75 lg 2) kehtivad need kokkulepped vaid siis, kui on kokku lepitud hüvitises.

²⁰⁹ Uuringus 15-74 aastaste seast - 1501 isikut. Uuring (viide 10), lk 149-151

KOKKUVÕTE

Töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse näol tegemist on üldise tööõiguses kehtiva varalise vastutuse eriregulatsiooniga, mis annab tööandjale võimaluse panna töötajale vastutuse tekkinud kahju eest sõltumata tema süüst ning varalise vastutuse kokkulepe korral on tegemist tööõiguslike suhete raames töötaja garantiivastutusega tööandja varale tekitatud kahju eest.

Töölepingu seaduse väljatöötamise üheks eesmärgiks oli suurendada paindlikkust ja tagada töösuhete osapoolte kaitse miinimumtingimuste sätestamisega aga ainult seal, kus see on hädavajalik ühe poole kaitse seisukohalt. Miinimumtingimustest ei tohi kokkuleppega kõrvale kalduda. Töötaja süüst sõltumatu vastutuse aluseks on varalise vastutuse kokkulepe, mille sõlmimine on lubatud ainult konkreetsete tingimuste alusel.

Töölepingu seaduse seletuskirjas on mainitud, et õiguskindlus sõltub paljuski sellest, kui mõistetav ja kasutatav seadus on. Kuna TLS § 75 alusel ei ole Eesti enda kohtupraktika ja õiguskirjanduse kohaselt selget tõlgenduspraktikat välja kujunenud, siis selle sätte saab tõlgendamisel aluseks võtta Saksa õiguse ja kohtupraktikat, mida on kasutatud Eesti selle regulatsiooni koostamisel eeskujuna. Siinkohal tuleb rõhutada, et töötaja süüst sõltumatu varalise vastutuse regulatsioon on kehtestatud Saksa pikaajase kohtupraktika eeskujul, aga sellise vastutuse eriliigi eeskirjade ja ulatuse sätestamiseks kohtud kulutasid kümneid aastaid.

Töö eesmärgi väljaselgitamiseks autor analüüsis oma töö esimeses osas varalise vastutuse kokkuleppe erisusi, tuues paralleele ja kasutades Saksa õiguse ja kohtupraktikat. Teises osas autor käsitleb kokkuleppe kehtivuse eelduste kriteeriume, viitades Saksa kohtupraktikale ning võrreldes nende regulatsioone omavahel ja hinnates võimalust TLS-s § 75 sätestatud kokkuleppe kehtivuse eelduste kriteeriume konkretiseerida Saksamaa kohtupraktika kaudu.

Magistritöös püstitatud hüpotees leidis kinnitust. Autor tuli järeldusele, et esiteks, TLS-i § 75 regulatsioonis sisalduvaid kriteeriume on võimalik tõlgenduse kaudu täpsustada ja teiseks, varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine on töölepingu seaduse § 75 sätestatud kokkuleppe kehtivuse eelduste alusel põhjendatud.

Töötaja vaatenurgast varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine kindlaksmääratud eelduste täitmisel ja tingimustel on põhjendatud järgmistel põhjustel. Autor leidis, et töötaja on huvitatud sellest, et oma säästva ja vajaliku hoolsusega tööandja varasse suhtumise eest saab ta selle puudujäägi, hävimise, kaotsimineku või rikkumisega seotud riski eest hüvitist. Seejuures oma käitumise, tähelepanelikkuse ja hoolsusega on töötajal võimalus saada lississetulekut. Töötaja õiguste kaitsmine on tagatud, kuivõrd töötaja teab täpselt, milline vara on talle üle antud ja kus asub see vara, mille säilimise eest ta vastutab. Samuti töötajal on teada vastutuse ülempiir ehk maksimaalne kahjusuurus, mis tagab talle võimaluse hinnata enesele võetud riske. Tööandja varale ligipääsu piiramine teiste töötajate poolt võimaldab töötajal suurendada tööandja vara üle kontrolli ning vähendada selle hävimise, rikkumise ja puudujäägi riski.

Tööandja vaatenurgast varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine on põhjendatud järgmistel põhjustel. Tööandja huvi seisneb eelkõige selles, et tal on õigus töötajalt sisse nõuda kahju täies ulatuses, seejuures jättes arvestamata asjaolusid, mis võimaldavad vähendada kahju suurust. Varalise vastutuse kokkulepet saab käsitleda kui konflikti juhtimise vahendit, kuivõrd vaidluse tekkimisel ei ole tööandjal vaja tõendada töötaja süü olemasolu. Autori arvates tööandja on huvitatud veel ühes asjaolus: see "hajutab" kokkuleppe sõlmimise asemel vara kindlustuslepingu sõlmimise või kallihinnaliste seadmete ostmise soovi – see on töötaja motivatsioon, tekitada töötajas teatud isiklikku huvi vara säilimisel. Töötaja ja tööandja vahel tekivad õigussuhted, mille korral tööandja vara suhtes kontrollib töötaja ennast ise. Seega töötaja on huvitatud suhtuma tööandja varasse hooletusega ja säästvalt. Samaaegselt kui töötajal tekib tööandja vara säilimise kohustuse täitmise eest saadava hüvitise vastu reaalne rahaline huvi, tekib ka teatud isiklik huvi, mis omakorda mõjutab töötaja sellist käitumist töötaja justkui kontrolliks ennast ise. Tööandja jaoks tähendab see seda, et võrdlemisi madala maksumuse korral ta saavutab vähemalt samasuguse efekti, mille ta oleks saavutanud üksnes näiteks kallihinnalise monitooringu abil. Peale selle on selline kontroll kasulik ka töötaja vaatevinklist, sest käsitledes tööandja vara eriti ettevaatlikult, viib töötaja puudujäägi, hävimise või kahjustamise riski miinimumini.

Vastutuse rahalise piirmäära kehtestamise suhtes autor on seisukohal, et töösuhete korral, mil töötaja jaoks, kelle ainsaks sissetulekuallikaks on töötasu ning seega majanduslikult on tööandjast sõltuv, selline piiramine on põhjendatud. Varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel pooled lepivad kokku vastutuse ülempiiris, millest tulenevalt pooled arvestavad oma võimalike riskidega.

TLS § 75 rakendusala suhtes töölepingu seaduse eelnõu seletuskirjas on tehtud nähtavaks põhimõte, et töötaja varalise vastutuse rakenduslaks on kassa ja kaupadega tegelevad töökohad. Töölepingu seadus ei sätesta, kellega saab varalise vastutuse kokkulepet sõlmida. Autori hinnangul seadusandja annab tööandjale võimaluse otsustada, kellega ta võiks sõlmida kokkulepet. Juhul, kui tööandja täidab TLS §-s 75 lg 2 sätestatud nõudeid, siis järelikult autor võib eeldada, et tööandja võib sõlmida varalise vastutuse kokkuleppe iga töötajaga. Autori arvates, tööandja peab kaaluma, kas kõrgendatud vastutus sellel töökohal on põhjendatud või mitte ning võtta arvesse ka mõistliku hüvitise maksmise kohustuse tekkimist.

Magistritöö autor on seisukohal, et alaealiste töötajate huvide efektiivseks tagamiseks oleks mõttekas sätestada, et süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine peaks olema lubatud ainult täisealise töötajaga.

Hinnates Saksamaa praktilist kogemust, autor tuli järeldusele, et § 75 lõigete 4 ja 5 koostamisel seadusandja ei ole kasutanud selle regulatsiooni Saksa mudelit, vaid valis oma lahenduse ning kehtestas eraldi kriteeriumid: pooled peavad leppima kokku töötaja vastutuse ülempiiris ning tööandja peab maksma töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist. Kooskõlas Saksamaa õigusega tööandjal on õigus vara puudujäägi või kahjustamise eest kahju töötajalt sisse nõuda vaid töötajale tasutud hüvitise suuruses summas või teisisõnu summas, mille töötaja on kogunud. Seega töötaja vastutuse ulatus on võrdne saadud hüvitise summaga. Töölepingu seadus ei kehtesta sellist nõuet. Veelgi enam, mitte tööandja ei kehtesta vastutuse piirmäära, vaid kokkuleppe pooled peavad selles kokku leppima. Sel juhul poolte huvid on põhjendatud, sest kummalgi pooltest on enesele võetud riskide hindamise võimalus. Kokkuleppe sõlmimise algatajaks võib olla nii tööandja kui ka töötaja. Töötaja, kes on veendunud oma lojaalsuses, nõuetekohases käitumises ja tööandja varasse hoolsas suhtumises, võib olla huvitatud kokkuleppe sõlmimisest. Kokkuleppe annab töötajale selge arusaama sellest, millise vara eest ta vastutab ning kui vara saab kahjustada või läheb kaotsi või mingil muul viisil saab rikutud, siis on töötaja teadlik temalt sissenõutava kahjusummas.

Autori leidis, et erinevus Eesti ja Saksa regulatsiooni vahel seisneb selles, et Saksa kohtupraktika järgi eelduse „ligipääs“ mõte on laiem, sest hõlmab ka ruumilist piiritlemist. Autori arvates ligipääsu eelduse suhtes tegemist on füüsilise varale ligipääsu võimalusega (näiteks kassa või kassaruumi võti), aga ruumilise piiritlemise suhtes tegemist on asukoha

määramisega (nt kassaruum, kus asub kassa, või kassa, kus on raha). Eesti õiguse järgi on eeldused „piiratud ligipääs“ ja „ruumiline piiritlemine“ kehtestatud eraldi. Ligipääsu mõiste suhtes Saksa kohtupraktika kohaselt vaidluse tekkimisel tööandja peab tõendama asjaolude, mille korral töötaja on vara vahetu valdaja, olemasolu. Saksa kohtupraktika analüüsimisel autor tuli järeldusele, et eeldus Saksamaal „ajaline piiritlemine“ sisaldab endas ka „tasakaalu perioodi” tähendust ehk perioodi, mil „koguneb” makstud hüviste summa.

Kokkuvõttes autor peab vajalikuks rõhutada, et magistritöö teema uurimisel on Saksamaa kohtupraktika ja õiguskirjanduse analüüsil oluline roll. Selles mõttes autor tahaks märkida, et see oleks raskendatud ilma andmebaasi BECK abita. Suuremahuline Saksamaa seadusandlus ja kohtupraktika on andmebaasis BECK abil juurdepääsetav, mis on omakorda väga oluline Saksa õiguste uurimisel.

Autor leiab, et tegemist on sügava ja olulise regulatsiooniga, mida on vaja rakendada praktikas, ning mingil määral isegi populariseerida. Tööandjate vähene huvi selliste kokkulepete sõlmimiseks on seotud vähesest informeeritusest vara vastutuse kokkuleppe sõlmimise õiguslike tagajärgede kohta. Tegelikult aga see regulatsioon on ära teeninud oma ala professionaalide suure tähelepanu.

Резюме

Соглашение о материальной ответственности работника независимо от вины (статья 75 закона о трудовом договоре)

Agreement on proprietary liability of employee regardless of guilty (Art 75 Employment Contracts Act)

В магистерской работе рассмотрено правовое регулирование соглашения о материальной ответственности работника, на основании которого он принимает на себя независимо от вины ответственность за сохранность имущества работодателя, переданного ему для исполнения трудовых заданий.

Соглашение о материальной ответственности работника регулируется статьей 75 закона о трудовом договоре. Цель магистерской работ детально проанализировать особенности материальной ответственности работника независимо от него вины, а также критерий, при которых соглашение о материальной ответственности может быть заключено и их правовое регулирование. Автор работы поставил перед собой также цель проанализировать судебную практику Германии, поскольку именно немецкая судебная практика явилась основой регуляции статьи 75 закона о трудовом договоре.

Для исследования темы магистерской работы автор использует преимущественно аналитический и сравнительные методы. Использованы для анализа данной темы научные статьи, книги и комментарии к законам правоведов Эстонии и Германии. Как уже автор упомянул, основные черты регуляции материальной ответственности работника независимо от вины были заимствованы из сложившейся на основе многолетней немецкой судебной практики регуляции аналогичного договора, устанавливающего ответственность работника перед работодателем за недостачу имущества (нем яз *Mankofahrung*). Значительная роль при исследовании темы магистерской работы состоит непосредственно в анализе судебной практики и правовой литературы Германии. Поскольку в качестве сравнения автор рассматривает также правовое регулирование материальной ответственности работника в Венгрии, то автором проанализировано соответствующее законодательство этой страны.

Согласно части 1 статьи 75 «Закона о трудовом договоре», соглашением работник принимает независимо от вины материальную ответственность за сохранность имущества, переданного ему для исполнения трудовых заданий. С целью сбалансирования прав и интересов сторон данного соглашения законодатель установил четкие требования в отношении действительности данного соглашения. Таким образом, основанием для установления материальной ответственности работника независимо от вины является соглашение, которое действует только в том случае, если: 1) оно заключено в письменной форме; 2) оно разумно и очевидным для работника образом определено в пространстве, времени и предметно; 3) доступ к доверенному работнику имуществу имеется только у работника или у определенного круга работников; 4) оговорен верхний предел ответственности в денежном выражении; 5) работодатель с учетом верхнего предела ответственности выплачивает работнику разумное возмещение.

Автор исходит из утверждения, что с помощью судебной практики Германии можно раскрыть понятия отдельных, установленных законом для заключения соглашения, критериев, в результате чего в ходе работы автор приходит к следующим выводам.

Автор считает, что со стороны работника интерес к заключению соглашения состоит в том, что за свое бережное и с должным прилежанием отношение к имуществу работодателя, он получает компенсацию за некий риск, связанный с недостачей, потерей или повреждением имущества работодателя. При этом работник своим поведением, внимательностью и прилежанием получает возможность определенного дополнительного дохода. Работник четко знает, какое имущество ему передали и где находится то имущество, за сохранение которого он несет ответственность. Работнику известна предельная денежная сумма ответственности, и это гарантирует ему возможность оценить принятые на себя риски. Ограничение доступа к имуществу работодателя позволяет увеличить контроль и уменьшить риск порчи, потери или недостачи имущества работодателя.

Со стороны работодателя интерес к заключению данного соглашения состоит, прежде всего, в праве взыскать ущерб с работника в полном фактическом размере, при этом, не учитывая обстоятельства, позволяющие уменьшить размер ущерба. При возникновении спора работодателю не нужно доказывать наличие вины работника. И самое важное, что «развевает» желание заключения договора страхования имущества или закупку

дорогостоящего оборудования для мониторинга вместо заключения соглашения о материальной ответственности – это мотивация работника, это создание у работника личного определенного интереса в сохранении имущества. Создаются правоотношения, при которых работник в отношении имущества работодателя контролирует сам себя.

Автор, проанализировав все указанные предпосылки действительности соглашения о материальной ответственности, пришел к выводу, что установленная правовая регуляция выполняет поставленные перед ней цели. По мнению автора, установление законодателем в трудовом праве данного вида ответственности является крайне важным шагом к становлению трудовых отношений безопасно гибкими (англ яз *flexicurity*), с целью соответствия сегодняшним требованиям рыночной ситуации.

Автор убежден, что поскольку речь идет об общей гарантийной ответственности, в рамках которой работник отвечает за причиненный ущерб по нормам обязательственно-правового закона, то это приводит к необходимости особого регулирования и установления четких требований к материальной ответственности работника за сохранность имущества работодателя.

Оправдание неограниченной ответственности работника автор видит в умышленном причинении работником ущерба работодателю. При действующем соглашении о материальной ответственности, в рамках которого работник несет ответственность в пределах установленного размера, является обоснованным требование работодателя возмещения работником ущерба в полном размере независимо от установленного предела. Поскольку в трудовом праве действует принцип виновной ответственности, при которой возмещение покрывает как прямой ущерб так и неполученную прибыль, то по мнению автора обоснованным было бы взыскивать неполученную прибыль именно в случаи виновного причинения ущерба работником, а в рамках гарантийной ответственности с установленным денежным пределом взыскивать только прямой действительный ущерб.

Автор исследования считает нецелесообразным заключение соглашения о материальной ответственности независимо от вины в отношении работника, возраст которого составляет менее 18 лет. В ныне действующем законе о трудовом договоре возрастной ценз работника, с которым работодатель может заключить трудовой

договор, составляет 15 лет, в исключительных случаях договор может быть заключен с несовершеннолетним, начиная с 7 лет. Во-первых, закон ограничивает работодателя при определении и допуске несовершеннолетнего ребенка к работе и в большинстве случаев у таких работников трудовые обязанности связаны с простой в выполнении и не требующей напряжений работой, в отношении которой не предполагается передача дорогостоящего имущества. Во-вторых, права работодателя при этом защищены законом, поскольку на несовершеннолетнего работника действует принцип виновной ответственности, на основании которой работодатель вправе требовать выплату причиненного ущерба. Психологическое отношение, способность к пониманию необходимости гарантировать сохранность имущества работодателя независимо от вины, по мнению автора, все же присуще совершеннолетнему работнику.

Автор работы также пришел к выводу, что, оценив практический опыт Германии, законодатель при написании частей 4 и частей 5 статьи 75, не использовал немецкую модель этой регуляции, а пошел по своему пути, установив обязанность определения предельного размера ответственности работника и пропорциональной ему разумной компенсации. Согласно праву Германии, работодатель вправе взыскать с работника ущерб за недостачу или порчу имущества только в пределах суммы выплаченной работнику компенсации, или другими словами, суммы накопленной работником. В Эстонии такого требования нет. Более того, работодатель не в одностороннем порядке устанавливает предельный размер ответственности, а стороны соглашения должны договориться о нем. В этом случае, интересы сторон обоснованы, поскольку каждая из сторон имеет возможность оценить риски, которые на себя принимает. То есть в Германии компенсация, выплачиваемая работодателем за независимую от вины ответственность, выполняет две функции: функцию вознаграждения или денежного компенсирования и функцию ограничения ответственности. Тогда как статья 75 закона о трудовом договоре устанавливает обязанность сторон договориться не только о разумной компенсации, но и о пределе денежной суммы, в размере которой работник будет нести ответственность.

Также, автор пришел к выводу, что требование ограничения соглашения определением времени действия ответственности согласно судебной практики Германии включает в себя также понятие «период уравнивания», то есть период когда «накапливается» сумма выплаченных компенсаций. Допускается, когда стороны устанавливают в договоре

среднесрочные и долгосрочные периоды уравнивания (нр календарный год). Если в этот период возникает недостача или потеря имущества в меньшем размере, чем сумма принятой работником компенсации, то работнику остается ему разница. Размер ответственности зависит от срока, за который суммы компенсации суммируются. Определение временного периода уравнивания устанавливается письменно в договоре.

В отношении анализа судебной практики автор пришел к выводу, что некоторые положения рассматриваемой статьи, конечно, ждут мнения Государственного суда Эстонии, но их отсутствие не является препятствием для установления между сторонами договорных условий, поскольку минимальные гарантированные законодателем для обязательного применения в соглашении условия установлены законом. Одной же из целей законодателей при формировании закона о трудовом договоре являлось установление гарантированных минимальных условий для договоренности сторон.

Allkiri ja kuupäev

Kasutatud lühendid

BGB – Bürgerliches Gesetzbuch (Saksa tsiviilseadustik)

RT – Riigi Teataja

TLS – töölepingu seadus

TööK – töökoodeks

UTööK – Ungaru töökoodeks

RKTKo – Riigikohtu tsiviilkolleegium

VÕS – võlaõigusseadus

Kasutatud kirjandus

1. Avi A. Tühine tehing. Magistritöö Tartu, 2004
2. Blomeyer, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Arvutivõrgus kättesaadav: õiguskirjastuse andmebaasis *Beck-online*.
3. Deinert O. Reicht der Arbeit Mankohaftung. 2000, 22. Arvutivõrgus kättesaadav: õiguskirjastuse andmebaasis *Beck-online*.
4. Däubler W. „Tööstuse alal arendatud riikides tööõiguse arengutendentsid“. Riik ja õigus. - M.: Teadus, 1995 nr 2
5. Däubler W. Saksamaa tööõiguse ajakohased arengutendentsid ja eurokriis. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.trudprava.ru/index.php?id=2206>
6. Däubler, W. Töötaja vastutus Saksa tööõiguse järgi. *Juridica*, 1998 nr 3
7. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Band 51, München; Beck 2013. Arvutivõrgus kättesaadav: õiguskirjastuse andmebaasis *Beck-online*.
8. Hajdú J. Labour Law in Hungary. Wolters Kluwer, Netherlands, 2011
9. Halbach G. Labour Law in Germany. Bonn, 1992.
10. Haljasmäe R. Majanduslikult sõltuva töötegitaja õiguslik kaitse. *Juridica*, 2007 nr 4
11. Haljasmäe R. Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamine majanduslikult sõltuvale töötegitajale. *Juridica* 2009 nr 4
12. Hromadka W. Arbeitsrecht Handbuch für Führungskräfte, Verlag Recht&Wirtschaft, 2004
13. Joecks W., Sootak J. Varalise kahju mõiste. *Juridica*, 2011 nr 4
14. Kairjak M. Varaliste huvide järgimise kohustus ja teisele isikule usaldatud vara. *Juridica*, 2010 nr 1
15. Karjane, R. Töölepingu seadus. Kommenteerinud R.Karjane. Tallinn: Ten-Team OÜ, 2009
16. Kirspuu K. Varalise kahju hüvitamise üldpõhimõtted ja kahjuhüvitise vähendamine VÕS §140 järgi. Magistritöö. Tallinn, 2010
17. Kropholler J., Studienkommentar Bürgerliches Gesetzbuch, München, 9. Auflage, 2006
18. Kull I. „Korrupsioon ja tsiviilõiguslik vastutus“ *Juridica*, 2000 nr 8
19. Kull I. „Hea usu põhimõte kaasaegses lepinguõiguses“. *Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis*. Tartu, 2002
20. Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Kirjastus Juura, Õigusteabe AS, 2004

21. Kääri, K. Töötaja vastutus tekitatud kahju eest. Magistritöö. Tartu, 2009.
22. Köhler. H. Tsiviilseadustik. Üldosa. Tallinn. 1998
23. Küttner/Röller/Griese/Thomas/Schlegel, Personalbuch Küttner, 20. Auflage 2013 Arvutivõrgus kättesaadav: õiguskirjastuse andmebaasis *Beck-online*.
24. L.Gudošnikov jt Riigi ja õiguse ajalugu (Л.Гудошников и др.) Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.pravo.vuzlib.org/book_z1778_page_12.html
25. Lahe J. „Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne“. Märkusi võlaõigusseaduse 7. peatüki kommentaaride kohta. *Juridica*, 2007 nr.5
26. Lahe J. Deliktivõimetus süülist vastutust välistava asjaoluna. *Juridica*, 2002 nr 6
27. Lahe J. Kahju tekitaja süü presumpatsioon. *Juridica*, 2002 nr 1
28. Lahe J. Subjektiiitse elemendi koht lepinguõigusliku vastutuse eelduste hulgas. *Juridica*, 2003 nr 4
29. Lahe J. Süü deliktiõiguses. *Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis*. Tartu, 2005
30. Lind, G. Töötaja varaline vastutus ja töötaja vastutuse ulatus tekkinud kahju korral. Magistritöö. Tallinn, 2009
31. Moll W, Münchener Anwalts-Handbuch Arbeitsrecht 3. Auflage 2012 Kättesaadav õiguskirjastuse andmebaasis Beck-online.
32. Muda, M. Töötaja varaline vastutus. *Juridica*, 2009 nr 5
33. Muda, M., Orgo, I.-M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. Tallinn: Õigusteabe AS, Juura, 2005
34. Müller B, Preis F, Arbeitsrecht öffentlichen Dienst 7. Auflage 2009 Kättesaadav õiguskirjastuse andmebaasis Beck-online.
35. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 3. Auflage 2009 Kättesaadav õiguskirjastuse andmebaasis Beck-online.
36. Ojamäe, E. Töötaja vastutus konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest. *Juridica*, 2006 nr 3
37. Orgo I-M. Töötaja vastutus tööandjale tekitatud kahju eest. *Juridica*, 1998 nr 10
38. Orgo, I-M. Materiaalne vastutus tööõigussuhetes. Tallinn, Olion, 1990.
39. P.Varul, I.Kull, V.Kõve, M.Käerdi Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Tallinn, 2010
40. Piskunov D. Töötaja varaline vastutus de lege lata ja de lege ferenda. Magistritöö. Tartu, 2007
41. Raidve H., M. Rask ”Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev, 2009

42. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine ja varaline vastutus. Tallinn: Äripäev, 2009
43. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Teine raamat. Töötaja ja tööandja kohustused. Töötasu. Puhkus. Tallinn: Äripäev, 2009
44. Rebane, M. Töötajate varalise vastutuse kokkulepe. Magistritöö. Tallinn, 2010
45. Schaub G, Arbeitsrechts-Handbuch 14. Auflage 2011 Arvutivõrgus kättesaadav: õiguskirjastuse andmebaasis *Beck-online*.
46. Schlechtriem, P. Võlaõigus. Üldosa. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 1999
47. Schwirtzek T, Mankoabreden nach der Schuldrechtsreform NZA 2005, 437
48. Sein K. Mis on väärmatu jõud? *Juridica*, 2004 nr 8
49. Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. *Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis*. Tartu, 2007
50. Sein, K. Kahju ettenähtavuse reegel kahjuhüvitise piiramise alusena. *Juridica*, 2003 nr 4
51. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&enr=299SE&koosseis=11, 07.04.2013
52. Seletuskiri töölepingu seaduse ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu juurde. Avurivõrgus kättesaadav: <http://kasiraamat.aripaev.ee/?PublicationId=04C57A23-0270-4C65-A31B-353262DE5F00>
53. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Koostajad Treier, T. jt. Sotsiaalministeerium, 2011 Arvutivõrgus on kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf
54. Siigur H. Töölepingu seadus. Kommenteerinud prof. H.Siigur. Tallinn: Ilo, 2009
55. Simovart M-A., Värvi A. Kriitilisi märkusi mõistlikkuse põhimõtte rakendamise kohta. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 3-2-1-66-11. *Juridica*, 2012 nr 1
56. Stollenwerk T, Mankohaftung – Sondergebiet oder Fallgruppe? Gleichzeitig eine Untersuchung der Frage, ob die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs zwingendes Recht sind, Auflage 1, 2002
57. Sõlg R. 5.peatükk. Tehingud. *Juridica* 1994 nr 8
58. Tavits G. Kellele laieneb töölepingu seadus? *Juridica*, 1996 nr 4
59. Tavits G. Saksa töökohtupraktika töötaja mõiste piiritlemisega seotud küsimustes. *Juridica*, 2000 nr 10

60. Tavits G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. *Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis* 4. Tartu, 2001
61. Treier T. Renditöö õigusliku regulatsiooni erisused. Magistritöö. Tartu, 2010
62. Töölepingu seaduse eelnõu (299 SE) seletuskiri, lk 52. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&enr=299SE&koosseis=11, 07.02.2013
63. Töölepingu seaduse uuring. Praxis 2013 lk 74. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/TLS_uuring_raport_uus.pdf
64. Urbich M. „Haftung im Rahmen von Arbeitsverhältnissen - Eine Darstellung der der Haftungssituation von Arbeitnehmern gegenüber Arbeitgeber, Arbeitskollegen und Dritten“, München, 2007 Arvutivõrgus on kättesaadav: <http://www.hausarbeiten.de/faecher/vorschau/68109.html>
65. Varul jt (koost). Völaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Tallinn: Juura, 2006
66. Varul P. Tühine tehing. *Juridica*, 2011 nr 1
67. Varul P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2010.
68. Weber, Haftung im Arbeitsverhältnis: Schadensersatzpflichten in der Betriebspraxis, 2002
69. Weiss M., Schmidt M. *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Fourth revised edition. Wolters Kluwer, 2008
70. Volens U. "Usaldusvastutus kui iseseisev vastutussüsteem ja selle avaldumisvormid". *Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis*. Tartu, 2011
71. Äripäeva käsiraamat „Lepingud. Näidised ja kommentaarid“, peatoimetaja M.Kairjak. Arvutil kättesaadav: <http://kasiraamat.aripaev.ee>
72. Äripäeva käsiraamat „Tööõigus“ Töötaja varaline vastutus“. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://kasiraamat.aripaev.ee/?PublicationId=04C57A23-0270-4C65-A31B-353262DE5F00>
73. Лушников А., Лушникова М. Курс трудового права. В 2 томах. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009.

Kasutatud õigusaktid

Bürgerliches Gesetzbuch. German Civil Code. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p0819

Digitaalallkirja seadus. RT I 2000, 26, 150

Eesti NSV töökoodeks. Eesti NSV Justiitsministeerium. Eesti Raamat, Tallinn, 1985

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198

Palgaseadus 26.01.1994 . RT I 1994, 11, 154, RT I 2008, 56, 315

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

Töölepingu seadus. 17.12.2008. RT I, 21.01.2009, 5, 35.

Ungari töökoodeks (Munka Törvénykönyve). Inglise keeles on kättesaadav aadressil: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>

Võlaõigusseadus. 26.09.2001. RT I 2001, 81, 487; RT I 2010, 7, 30

Kasutatud kohtupraktika

Eesti kohtupraktika

RKTKo 3-2-1-145-04, RT III 2005, 3, 27
RKTKo 3-2-1-137-05, RT III 2006, 3, 26
RKTKo 3-2-1-39-02, RT III 2002, 14, 167
RKTKo, 3-2-1-39-03, RT III 2002, 14, 167
RKTKo 3-2-1-111-03, RT III 2003, 33, 340
Tartu Maakohus, 02.03.2011, 2-10-51919
Tartu Maakohus, 04.04.2012, 2-11-61337
Harju Maakohus, 09.01.2012, 2-10-64242
TlnRnKo 01.11.2011, 2-10-35093/32
Tartu Maakohus, 03.12.2010, 2-10-27206
Harju Maakohus, 14.06.2011, 2-10-57499
Viru Maakohus, 11.10.2011, 2-11-21115
Harju Maakohus, 26.05.2011, 2-10-35093
Viru Maakohus, 28.02.2012, 2-11-34772

Saksamaa kohtupraktika

BAG 09.04.1957, 2 AZR 532/54
BAG 25.09.1957, GS 5/56
BAG 27.02.1970, 1 AZR 150/69
BAG 22.11.1973, 2 AZR 580/72
BAG 13.02.1974, 4 AZR 13/73
BAG 23.03.1983, 7 AZR 391/79
BGH 05.12.1983, JZ 1984, 619
BAG 29.01.1985, 3 AZR 570/82
BAG 27.10.1988, 6 AZR 177/87
BAG 20.04.1989, 6 AZR 198/86
BAG 27.04.1994, GS 1789
BAG 27.09.1994, GS 1/89
BAG 22.05.1997, 8 AZR 562/95
BAG 17.09.1998, 8 AZR 175/97
BAG 02.12.1999, 8 AZR 386/98
BAG 18.04.2002, 8 AZR 346/01

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina,

Svetlana Ivantsova (sünnikuupäev: 13.06.1974. a)
(*autori nimi*)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

**TÖÖTAJA SÜÜST SÕLTUMATU VARALISE
VASTUTUSE KOKKULEPE (TLS § 75),**
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on

Dr iur **Urmas Volens**
(*juhendaja nimi*)

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

Narvas, 03.05.2013. a
(*kuupäev*)