

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Kärt Meri

**TÖÖANDJA DELIKTIÕIGUSLIK VASTUTUS TÖÖTAJA PÕHJUSTATUD KAHJU
EEST**

Magistritöö

Juhendaja
dr. iur. Janno Lahe

Tartu
2024

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. Teenuse kasutaja deliktiõiguslik vastutus teenuse osutaja põhjustatud kahju eest	7
1.1. Töötaja deliktiõigusliku vastutuse tööandjale omistamise põhjendatus.....	7
1.2. VÕS § 1054 koosseisude omavaheline piiritlemine.....	15
1.3. Tööandja vastutust reguleerivate sätete omavaheline piiritlemine.....	19
2. Tööandja deliktiõigusliku vastutuse eeldused töötaja põhjustatud kahju korral	25
2.1. Töötaja vastutus delikti üldkoosseisu alusel kui tööandja deliktiõigusliku vastutuse eeldus	25
2.1.1. Töötaja deliktilise vastutuse õiguslik alus	25
2.1.2. Objektiivne teokoosseis töötaja vastutuse eeldusena	27
2.1.3. Õigusvastasus töötaja vastutuse eeldusena.....	30
2.1.4. Süü töötaja vastutuse eeldusena	31
2.2. Töötaja pidev kasutamine tööandja majandus- või kutsetegevuses kui tööandja deliktiõigusliku vastutuse eeldus	33
2.3. Kahju tekitamine tööandja majandus- või kutsetegevuse raames kui tööandja deliktiõigusliku vastutuse eeldus	40
KOKKUVÕTE	46
EMPOYER’S DELICTUAL LIABILITY FOR DAMAGE CAUSED BY AN EMPLOYEE	52
KASUTATUD ALLIKAD	57

SISSEJUHATUS

Ühiskond toetub oma konstruktsioonilt suuresti isikutevahelistele suhetele ning koostööle, mistõttu on ühiskonnaliikmete omavahelised kokkupuuted saanud tänapäevase elukorralduse möödapääsmatuks osaks. Seejuures, sageli enesele teadvustamata, ümbritsevad isikuid peaaegu et igal sammul tööandja ja töötaja vahelised suhted – olgu selleks käik toidupoodi, sõit ühistranspordis või hommikuti konteinerit tühjendav prügivedaja. Paratamatult loovad tihedad inimsuhted hüvede kõrval soodsa pinnase negatiivsete olukordade tekkeks, mil üks isik põhjustab teisele oma tahtliku või hooletu käitumisega negatiivse tagajärje. Sestap ei ole õiguspraktikas erakordsed ka kaasused, kus töötaja tekitab kolmandale isikule, sh kaastöötajatele, õigusvastast kahju.

Töötaja õigusvastasel tegevusel põhineva vastutuse kontrolli tuleks alustada osapoolte vaheliste suhete kaardistamisest, st esmalt tuleb kontrollida, kas tööandja ning kannatanu vahel oli lepinguline suhe, mis võiks võlaõigusseaduse¹ (edaspidi VÕS) § 1044 lg 2 alusel välistada deliktiõiguslike nõuete maksmapaneku. Selguse huvides on oluline rõhutada, et lepingu olemasolu ei oma *per se* välistavat jõudu, vaid nõuab deliktiõiguse kõrvale jätmist üksnes siis, kui konkreetse kahju ärahoidmine oli hõlmatud pooltevahelise lepingu kaitse-eesmärgiga. Kui sellele küsimusele vastatakse eitavalt, samuti kui kahju seisnes kannatanu surma, tervisekahjustuse või kehavigastuse põhjustamises, võib kõne alla tulla tööandja deliktiline vastutus.

Hoolimata sellest, et deliktiõiguse alusprintsip asetab õigusvastase kahju hüvitamise kohustuse eelkõige kahju põhjustajale endale, peab ühiskond teatud olukordades vajalikuks vastutuse omistamist teisele isikule.² Seega tõstatub küsimus, kas ka tööandja võiks töötaja kõrval vastutada viimase põhjustatud õigusvastase kahju eest. Sama mõttekäiguni on jõudnud ka Eesti seadusandja, kes on lõppkokkuvõttes reguleerinud VÕS §-s 1054 teenuse kasutaja deliktiõigusliku vastutuse teenuse osutaja põhjustatud lepinguvälise kahju eest. Nimetatud säte võib seejuures anda aluse töötaja deliktilise vastutuse omistamiseks tööandjale.

Kuigi seaduse tasandil on tööandja deliktiline vastutus üheselt reguleeritud, ilmestab magistritöö aktuaalsust ebaühtlane ning kohati väärade järeldustega Eesti kohtupraktika – kitsaskohti on mitmeid. Näiteks on kohtute ja menetlusosaliste jaoks kohati ebaselge, millised on tööandja deliktilise vastutuse koosseisulised eeldused. Eelnimetatu ei seisne üksnes

¹ Võlaõigusseadus. – RT I, 06.07.2023, 116.

² Lahe, J. Vastutus teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest. Süü tähendus. – Juridica, 2006/IX, lk 612.

asjaolude kontrollimata jätmises, vaid ka kriteeriumite juurde mõtlemises.³ Samuti viitab ainuüksi põgus kohtupraktika analüüs VÕS-i ning tsiviilseadustiku üldosa seaduse⁴ (edaspidi TsÜS) sätete piiritlemisprobleemidele, mis päädib omakorda vale alusnormi kohaldamisega.⁵ Paratamatult võivad äsja nimetatud asjaolud viia väära lõppjäreldotseni, mis ei ole ilmselgelt õigusemõistmise eesmärk.

Lisaks ülaltoodule kinnitab teema käsitlemise vajalikkust ammendava õiguskirjanduse puudumine. Kuigi J. Lahe ja T. Tampuu on oma Juridica artiklites selgitanud isiku vastutust teise isiku õigusvastase kahju eest, samuti on teemat kaardistatud lepinguväliseid võlasuhteid käsitlevas T. Tampuu teoses ning VÕS-i kommenteeritud väljaandes, ei ole seda vastutuse juhtumit Eesti erialakirjanduses üksikasjalikult analüüsitud. Teisisõnu puudub kirjutis, mis käsitleks süvitsi tööandja deliktilise vastutuse koosseisulisi eeldusi ning piiritleks alusnormi teistest seadusesätetest, millest eristamine on kohtupraktikas mõnevõrra segadust tekitanud. Sellest tulenevalt seadis töö autor magistr töö eesmärgiks leida vastus küsimusele, millistel eeldustel võib tööandja vastutada töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest. Töö autor püstitas eesmärgi saavutamiseks järgnevad uurimisküsimused:

1. Millised argumendid põhjendavad tööandjale vastutuse omistamist töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest?
2. Millisel õiguslikul alusel ning selle koosseisuliste eelduste põhjal näeb Eesti õiguskord ette tööandja deliktiõigusliku vastutuse töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest?
3. Milline on tööandja vastutust reguleeriva VÕS § 1054 lg 1 vahekord sama sätte teiste lõigete ning TsÜS § 132 lg-ga 1?
4. Kas ning milliseid muudatusi vajab magistr töö kirjutamise hetkel kehtiv tööandja deliktilise vastutuse regulatsioon?

Töö kirjutamisel on kasutatud kombineeritud meetodit, mis seisneb analüütilise, empiirilise ning võrdleva meetodi rakendamises. Analüütiline külg väljendub eelkõige õiguskirjanduse ja seadus tekstide analüüsimises, mille käigus minnakse teema üldiselt käsituselt üksikasjalikemate aspektideni. Seejuures on aluseks võetud Juridica artiklid, õigusteaduslikud teosed, VÕS-i ja TsÜS-i kommenteeritud väljaanded ning nendele vastavad töö kirjutamise hetkel kehtivad seadused, samuti töölepingu seadus⁶ (edaspidi TLS) ning selle seletuskiri. Töö autor nendib, et mitmed õigusteaduslikud artiklid pärinevad 2000ndate algusaastatest, mistõttu

³ Vaata näiteks RKTKo 3-2-1-53-06, p 15; TrtRnko 1-20-7933, p 19.3; TlnRnKo 1-08-5639, p 3.

⁴ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 06.07.2023, 98.

⁵ Vaata näiteks TrtRnko 1-20-7933, p 19.3.

⁶ Töölepingu seadus. – RT I, 06.07.2023, 107.

tuleb nende sisu jooksvalt kehtiva seaduse ning kohtupraktikaga kõrvutada. Selguse huvides on oluline märkida, et artiklid jõudsid töö allikavalikusse üksnes seetõttu, et Eesti õiguskirjanduses käsitletakse deliktiõigusliku vastutuse küsimust vähesel määral – hinnangut kinnitab muu hulgas tõsiasi, et valdkonda analüüsivad peamiselt vaid kaks õigusteadlast, st J. Lahe ning T. Tampuu.

Empiirilise meetodi rakendamine seisneb Eesti kohtupraktika analüüsimises, millele toetudes kaardistab töö autor võimalikud probleemkohad, mis võivad tööandjale vastutuse omistamisel esile kerkida. Samuti aitavad kohtuasjade aluseks olevad olukorrad ning lahendites tehtavad järeldused ilmetada ja sisustada tööandja vastutuse koosseisulisi eelduseid või vastupidiiselt tõstatada uusi arutelupunkte. Empiirilises uuringus on aluseks võetud Riigikohtu ning Eesti ringkonnakohtute lahendid. Kuigi Eestis puudub pretsedendiõigus, toetutakse sellest olenemata küsimuste lahendamisel Riigikohtu varasemale praktikale, mis põhjendab seega vastavate lahendite käesolevasse töösse lisamist. Ringkonnakohtute praktika kasuks räägib see-eest tõik, et ringkonnakohus kannab Eesti õigussüsteemis apellatsioonikohtu rolli, mille põhjal võib oletada, et kohtute põhistused on apellatsioonikaebuses tõstatatud raskuspunkti lahendamisel võrreldes maakohtu omadega sisukamad. Asjakohase Eesti kohtupraktika leidmiseks kasutati Riigi Teataja ja xLaw rakenduse koostoimepõhist otsingumootorit, millesse sisestati otsingusõnadena “VÕS § 1054“, “VÕS § 1054 lg 1“, “VÕS § 1054 lg 1, TsÜS § 132“. Otsingumootori abil saadi töös kasutatavaid asjakohaseid lahendeid 46 tükki. Tööst jäeti seejuures välja sellele lisaväärtust mitte andvad lahendid, st kohtuasjad, kus apellatsioonikaebuse raskuspunkt lasus mujal, näiteks kindlustusandja nõudel.

Nagu eelnevalt märgitud, on analüütilise ja empiirilise meetodi kõrval kasutatud ka võrdlevat meetodit – kõrvutamine annab täiendava sisendi analüüsimiseks, kas Eesti regulatsioon võib vajada muutmist ning millised oleksid sel juhul alternatiivsed lähenemissuunad. Sellest tulenevalt on Eestis kehtivat tööandja deliktiõiguslikku vastutust võrreldud kahe lähtepunktiga: Inglise õiguse ning Euroopa deliktiõiguse printsiipidega (ingl *Principles of European Tort Law*, edaspidi PETL⁷). Võrdlusriigi valik on ajendatud eelkõige asjaolust, et sarnaselt Eestile on Inglise õiguskorras kerkinud tööandja deliktiõigusliku asendusvastutuse (ingl *vicarious liability*) kohaldamisel esile mitmeid probleemkohti, mistõttu on teemat õiguskirjanduses ja kohtupraktikas laialdaselt analüüsitud. Sestap võimaldavad Inglise õiguses tehtud järeldused analüüsida, kas vastavate lahenduste põhjal võiks muuta või täiendada Eesti õiguskorras tööandja vastutuse osas sätestatut, samuti juhtida tähelepanu aspektidele, mis ei ole Eesti

⁷ Kättesaadavad: <http://www.egtl.org/docs/PETL.pdf> (27.04.2024).

õiguses senini esile kerkinud, kuid mille ennetamiseks saaks Eesti vajalikke samme võtta. PETL-iga kõrvutamine annab see-eest võimaluse hinnata Eesti senist lähenemist ning võimalikke muudatusi võrdluses Euroopa tasandil tunnustatud deliktiõiguslike aluspõhimõtetega, mille eesmärk on ühtlustada Euroopa riikide deliktiõiguslikke lähenemisi.⁸

Kuivõrd Inglismaal puudub tsiviilseadustik ning õigus on arenenud eelkõige läbi kohtupraktika, on Inglise õiguse analüüsimisel erialakirjanduse kõrval oluline roll pretsedenti loovatel kohtuasjadel.⁹ Inglise õiguse kohta koguti materjale eelkõige Westlaw UK andmebaasi kaudu, mis annab Inglise õigusega tutvujale selge ülevaate teemaga seotud olulisematest artiklitest, õigusaktidest ning kohtupraktikast. PETL-i analüüsimisel on aluseks võetud Euroopa Deliktiõiguse Grupi (ingl *European Group on Tort Law*) koostatud kommenteeritud väljaanne.

Magistritöö jaguneb kahte peatükki, millest esimene käsitleb teenuse kasutaja deliktiõiguslikku vastutust teenuse osutaja põhjustatud õigusvastase kahju eest. Peatükk koosneb omakorda kolmest alapeatükist, millest esimeses analüüsitakse teise isiku vastutuse omistamise põhjendatust ning seda õigustavaid asjaolusid. Kahes järgnevas alapeatükis lahendatakse kohtupraktikas esile kerkinud sätete omavahelise piiritlemise küsimust, st kuidas eristada VÕS § 1054 lõikeid omavahel ning seejärel võrdluses TsÜS § 132 lg-ga 1. Esimeses peatükis jõutakse kokkuvõttes vastuseni, mis on Eesti õiguses tööandja deliktilise vastutuse kohane alusnorm.

Teine peatükk liigub konkreetsemalt tööandja deliktilise vastutuse eelduste juurde, analüüsides kolmes alapeatükis koosseisu elementide sisustamist ning võimalikke kitsaskohti. Näiteks tõstatub küsimus sellest, millisel juhul võib jaatada isiku majandus- või kutsetegevuses pidevat kasutamist või kust läheb piir tööülesannete raames tegutsemisel. Samuti tuuakse praktilisi näiteid Eesti kohtupraktikast, mil on jaatatud tööandja deliktiõiguslikku vastutust töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest ning arutletakse, kas Inglise õiguses juurdunud eelduse tuvastamise testid võiksid üle kanduda ka Eesti õiguskorda.

Tööd enim iseloomustavad märksõnad: võlaõigus, deliktiõigus, töösuhted, vastutus.

⁸ European Group on Tort Law. Principles of European Tort Law: Text and Commentary. Wien, New York, Springer 2005. Lk 16.

⁹ Dam, C. V. European tort law. Oxford, Oxford University Press 2006. Lk 80.

1. Teenuse kasutaja deliktiõiguslik vastutus teenuse osutaja põhjustatud kahju eest

1.1. Töötaja deliktiõigusliku vastutuse tööandjale omistamise põhjendatus

Deliktiõiguse alusprintsiiibi järgi vastutab lepinguvälise kahju põhjustamise eest isik, kelle tegevuse tagajärjel negatiivne tagajärg saabus. Tegemist ei ole pelgalt teoreetilise käsitlusega, vaid praktikas kasutamist leidnud lähenemisega, mida on rakendatud muu hulgas VÕS § 1043 sätestamisel.¹⁰ Kuigi põhimõtet on õiguskirjanduses korduvalt tunnustatud, nimetades seda iseenesestmõistetavaks ning õiglaseks lähenemiseks, ei ole see kohane lähtepunkt kõikide kaasuste lahendamisel.¹¹ Näiteks olukorras, kus kahju põhjustajal puuduvad piisavad vahendid kahju hüvitamiseks, samuti kui kahju tekitas deliktivõimetu isik, ei võimalda “*igati vastutab enda teo eest*” printsiip täita deliktiõiguse laiemat eesmärki – heastada kannatanule õigusvastase teo toimepanemisega tekitatud kahju –, kuivõrd nimetatud isikud ei ole võimelised praktikas kahju hüvitama.¹² Sellest tulenevalt seisab seadusandja küsimuse ees, kuidas suhestada kõnealuse küsimuse lahendamisel kannatanu huvid ning deliktiõiguse aluspõhimõte, mille järgi peab iga isik vastutama üksnes enda tekitatud kahju eest.

Töö autori hinnangul on deliktiõiguse alusprintsiiibist mööda põikamine õigustatud, kui selleks esineb mõjuv põhjus. Seejuures ei ole kannatanule kahju heastamine *per se* piisav alus printsiiibi kõrvale jätmiseks – olenemata sellest, et nõue on esitatud õilsal eesmärgil, st kannatanute huvide kaitseks, on hea usu põhimõtte vastane nõuda kahju hüvitamist isikult, kellel puudub juhtunuga igasugune seos. Töö autori seisukohta toetab J. Lahe selgitus, mille järgi peab ühiskond õiglaseks, isegi vajalikuks, vastutuse omistamist teisele isikule, kuid ei väida, et sedalaadi vastutus peaks kohalduma igas lepinguvälise kahju hüvitamise olukorras.¹³ Järelikult võib teise isiku vastutus tulla kõne alla üksnes erandlikel juhtudel, mille sätestamine eeldab kaalukate asjaolude olemasolu.

T. Tampuu mõtte kohaselt võiks tööandja vastutust õigustada majanduslik aspekt – kui kannatanule jääb töötaja maksejõuetuse tõttu kahju hüvitamata, võib kannatanu huvide kaitseks

¹⁰ Lahe, J. Deliktivõimetus süülist vastutust välistava asjaoluna. – Juridica, 2002/VI. Lk 391.

¹¹ Tampuu, T. Deliktiõiguslik vastutus teise isiku tekitatud kahju eest. – Juridica, 2003/VII. Lk 464.; Lahe, J. Vastutus teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest. Süü tähendus. Lk 612.; Varul, P. jt (koost.). Võlaõigusseadus IV. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura 2020, VÕS ptk. 53/komm. 1.

¹² Tampuu, T. Deliktiõiguslik vastutus teise isiku tekitatud kahju eest. Lk 464.; Lahe, J. Vastutus teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest. Süü tähendus. Lk 612.

¹³ Lahe, J. Vastutus teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest. Süü tähendus. Lk 612.

omistada vastutuse teisele isikule.¹⁴ Töö autor nõustub, et majanduslik külg võib olla ajend tööandja vastutuse jaatamiseks, kuid seda üksnes kogumis teiste kaalukate asjaoludega. Arvestades korduvalt mainitud “*igaiüks vastutab enda teo eest*” printsiipi, tuleb kellegi teise delikti omistamisesse suhtuda ettevaatlikkusega, mistõttu peab seda õigustav põhjus viitama otsesõnu ühele isikule, mitte üldiselt määratletud grupile. Autori hinnangul ei ole majanduslik aspekt selleks piisav, kuivõrd asetab vastutuse üldsõnaliselt majanduslikult kindlustatud isikutele – kasvõi töötaja varakatele pereliikmetele põhjusel, et viimastel on vahendeid kannatanule kahju hüvitamiseks –, mitte konkreetselt tööandjale. Sellest tulenevalt nõuab majanduslik kriteerium enda kõrvale teist õigustavat asjaolu, mis ühendab vastutuse ainuüksi tööandjaga.

Töö autori arvates võiks puuduoleva asjaolu tuletada J. Lahe selgitustest, mille kohaselt on ühe isiku vastutus teise isiku delikti eest õigustatud üksnes juhul, kui isikud on omavahel tihedalt seotud. J. Lahe tõi näiteid koosseisudest, mil erinevate riikide seadusandjad on jaatanud teise isiku delikti eest vastutamist, kuid ei sisustanud, mille alusel tiheda seotuse olemasolu kontrollida.¹⁵ Kuivõrd VÕS-i kommenteeritud väljaande kohaselt on vastutus teise isiku delikti eest õigustatud eelkõige seaduses ettenähtud juhtudel, tuleb töö autori hinnangul sisustada tiheda seotuse nõuet kitsalt, st üksnes VÕS-s sätestatud koosseisude põhjal. Sestap esineb nõutav seos VÕS §-des 1053 ning 1054 nimetatud isikute, täpsemalt kuni 18-aastaste laste või vaimse puude tõttu piiratud teovõimega isiku ning vanemate, eestkostja või lepingulise järelevalvaja, samuti teenuse kasutaja ja teenuse osutaja (täpsemalt sisustatud käesoleva töö alapeatükis 1.2.) vahel.¹⁶ Kuigi seaduse kommentaarides ega õiguskirjanduses ei ole selgitatud, mille põhjal seadusandja äsja märgitud isikuteni jõudis, nõustub töö autor VÕS-s toodud määratlusega. Töö autori arvates õigustab Eesti senist lähenemist see, kui seotuse tuvastamisel küsida, kes on juhtunu asjaolusid arvestades kahju põhjustajaga tol hetkel enim seotud isik, kellelt võib ühiskondlike väärtushinnangute põhjal oodata kahju põhjustaja teo eest vastutamist. Näiteks olukorras, mil negatiivne tagajärg saabus teo toimepanija tööülesannete täitmisel, võib mõistlikult eeldada, et kahju põhjustamisel mängis rolli töötamise aspekt – arvestades töösuhte omast sõltuvussuhet, on tol hetkel töötajaga enim seotud isik tööandja, mitte näiteks töötaja pereliikmed. Töötaja sõltuvust tööandjast ilmestab eelkõige töötamise juhtimisele ja kontrollile allumine, kuid ka tehtud töö eest tasu maksmine.¹⁷ Kuigi väliskirjanduses on kahtluse alla seatud, kas tööandjal on näiteks spetsiifilise valdkonna spetsialisti üle kontroll, kui

¹⁴ Tampuu, T. Deliktiõiguslik vastutus teise isiku tekitatud kahju eest. Lk 464.

¹⁵ Lahe, J. Vastutus teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest. Süü tähendus. Lk 612.

¹⁶ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS ptk. 53/komm. 7.1.

¹⁷ Erikson, M. *Quo vadis, tööõigus?* – Juridica, 2020/VII. Lk 525.

tööandjal puuduvad täpsed teadmised töötaja tegevuse üksikasjalikuks juhendamiseks, tuleb töö autori hinnangul sõltuvussuhet siiski jaatada.¹⁸ Näiteks olukorras, mil toidutehnoloogia ettevõtja ei oma täppisteadmisi uute toodete väljatöötamisel kasutatavatest keemilistest protsessidest, ei välista see protsesside eest vastutava toidutehnoloogi alluvussuhet tööandjale – tööandja poolne juhtimine ning kontroll võib seisneda ka tööülesannete määramises ning nende täitmise võimaldamises, mitte konkreetsete keemiliste protsesside samm-sammult ette kirjutamises. Vastasel juhul muutuks spetsialistide töötajatena käsitlemine põhjendamatult keeruliseks.

Tulenevalt alapeatükis seni analüüsitust moodustavad töö autori hinnangul majanduslik külg ning isikutevaheline tihe seos kogumis mõjuva põhjuse, mis õigustab Eesti õiguskorras töötaja õigusvastase kahju omistamist tööandjale. Samale seisukohale on jõudnud ka Eesti seadusandja, sätestades VÕS §-s 1054 teenuse kasutaja deliktiõigusliku vastutuse teenuse osutaja õigusvastase kahju eest.¹⁹ Kuigi esmapilgul võivad õiguskirjanduses ja kohtupraktikas normi üldistamiseks kasutatavad *teenuse kasutaja* ja *teenuse osutaja* mõisted viidata ekslikult üksnes teenuse osutamise ehk käsundus- ja töövõtulepingu tüüpi lepingutele, kinnitavad erialakirjandus ja seaduse kommentaarid klassikalise töölepingu kuulumist normi koosseisu.²⁰ Eesti lähenemise asjakohasust toetab mõneti tõsiasi, et teiste riikide õiguskorrad, sh näiteks Eesti õigust tugevalt mõjutanud Saksamaa, omistavad samuti töötaja deliktiõigusliku kahju põhjustamisest tuleneva vastutuse justnimelt tööandjale.²¹ Samale järeldusele on jõudnud ka magistrیتöö võrdluseks võetud Inglise õigus.²²

Kui Eesti õiguskorras ei ole tööandja sedalaadi vastutust *per se* kahtluse alla seatud, siis Inglise õiguskirjandus ning kohtupraktika ilmestavad vastupidist – olenemata sellest, et tööandja asendusvastutuse rakendamise juured nähtuvad juba 1853. aasta kohtuasjast *Bartonshill Coal Co. V McGuire* ning printsiipi kohaldatakse läbivalt tänaseni, vaieldakse senini tööandja asendusvastutuse põhjendatuse üle.²³ Näiteks on Inglise erialakirjanduses korduvalt märgitud, et tööandja asendusvastutusel puudub sätena ratsionaalne selgitus, pidades lähenemist

¹⁸ Horsey, K., Rackley, E. Tort law. Oxford, Oxford University Press 2011. Lk 327.

¹⁹ Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Tallinn, Juura 2017. Ptk 6.6.5.

²⁰ Kalamees, P. jt (koost.). Lepinguõigus. Tallinn, Juura 2017. Lk 326; Tampuu, T. Deliktiõiguslik vastutus teise isiku tekitatud kahju eest. Lk 465; Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk 6.6.5.; Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/ komm. 3.2.1.

²¹ Lahe, J. Vastutus teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest. Süü tähendus. Lk 618.

²² Giliker, P. Can the Supreme Court halt the ongoing expansion of vicarious liability? Barclays and Morrison in the UK Supreme Court. – Professional Negligence, 2021/37 (2). Ptk 2.

²³ Hodgson, J. Lewthwaite, J. Tort Law. Oxford, Oxford University Press, 2007. Lk 5; Giliker, P. Ptk. 2; Counsell, J., Cainer J. Historical sexual abuse claims: is vicarious liability “on the move” again? – Journal of Personal Injury Law, 2020 (4).

meelevaldseks ning õigustamatuks.²⁴ Samuti on kohtunik Lord Pearce kohtuasjas *Imperial Chemical Industries Ltd v Shatwell* märkinud, et asendusvastutuse juured ei pärine ühestki selgest lähtekohast ega printsiibist.²⁵ Need on üksnes mõned tööandja asendusvastutust kritiseerivad seisukohad, mis seavad kahtluse alla selle põhjendatuse. Teisalt nähtub Inglise õiguskorrast mõnevõrra paradoksaalne olukord – kuigi vastutuse liik pälvib ohtralt laidusõnu, on tööandja asendusvastutusest saanud ajapikku Inglise õiguse lahutamatu osa, millest ei soovita loobuda.²⁶ Sestap on õigusteadlased proovinud leida põhjendusi, mis tööandja deliktiõiguslikku vastutust töötaja põhjustatud kahju eest õigustaksid.

Erinevalt Eestist, kus tööandja deliktiõiguslikku vastutust on põhjustatud ahtalt kahe aspekti alusel, arutletakse Inglise õiguskorras viie võimaliku õigustava asjaolu üle, millest esimene ühtib seejuures Eesti omaga – asendusvastutus loetakse põhjendatuks, kui isikute vahel esineb iseäralik õigussuhe.²⁷ Kui Eesti õiguskorras täpsustas J. Lahe kõnealust asjaolu tiheda seotuse nõudega, siis Inglise õigusest seesugust määratlust ei leia – märgitud on üksnes seda, et kahju põhjustaja delikt peab mingil viisil viitama pooltevahelisele suhtele, kusjuures tööandja ja töötaja suhe on sedalaadi seotuse tavapäraseim näide.²⁸ Töö autori hinnangul sobiks kirjeldatud sisustamine ka Eesti õiguskorda, kuivõrd VÕS § 1054 lg-s 1 nimetatud töötaja ja tööandja vahel esineb iseäralik õigussuhe, misjuures tõsiasi, et töötaja pani delikti toime tööülesannete raames, viitab seotusele tööandjaga. Teisalt puudub töö autori arvates vajadus Eesti lähtekoha muutmiseks või täiendamiseks, kuna Inglise õiguse kriteerium kajastub mõneti juba tööandja vastutuse eeldustes, kui koosseisu olemasoluks tuleb kontrollida, kas lepinguväline kahju põhjustati tööandja majandus- või kutsetegevuse raames.

Teine korduvalt ära märgitud asjaolu ühtib T. Tampuu käsitlesega, mille kohaselt õigustatakse asendusvastutust läbi majandusliku vaatepunkti. Mitmed õigusteadlased rõhutavad, et kannatanul peab olema võimalus pöörduda isiku poole, kellel on piisavalt vahendeid kahju hüvitamiseks – teisisõnu peab vastutama varaliselt paremal positsioonil olev tööandja, mitte kahju põhjustanud töötaja.²⁹ Kuigi põhjendust on omakorda õigustatud sellega, et tööandja saab töötaja tekitatud kahju korvamiseks sõlmida ennetavalt kindlustuslepingu või tõsta enda pakutavate toodete ja teenuste hinda, siis sellest olenemata on asjaolu pälvinud hulgaliselt

²⁴ Cappelletti, M. A pluralist view of vicarious liability in tort. – Law Quarterly Review, 2024/140. Ptk 2.; Hodgson, J., Lewthwaite, J. Lk 5; Horsey, K., Rackley, E. Lk 327.

²⁵ *Imperial Chemical Industries Ltd v Shatwell* (1965).

²⁶ Horsey, K., Rackley, E. Lk 327.

²⁷ Hodgson, J. Lewthwaite, J. Lk 3; Rogers, W. V. H. Winfield and Jolowicz on Tort. London: Sweet & Maxwell 2006. Lk 879.

²⁸ Rogers, W. V. H. Lk 879-880; Cappelletti, M. Ptk 3.

²⁹ Jones, M.A. Textbook on torts. Oxford, Oxford University Press 2002. Lk 419; Hodgson, J. Lewthwaite, J. Lk 5; Cooke, J. Law of tort. London, Pitman 1995. Lk 284; Horsey, K., Rackley, E. Lk 325-326.

kriitikat.³⁰ M. A. Jonesi analüüsi kohaselt ei ole kohtud majanduslikku aspekti kui õigustavat asjaolu üheselt heaks kiitnud, mida kinnitab näiteks kohtuasjas *E v English Province of Our Lady of Charity* välja toodud vasturääkivus: kui tööandja asendusvastutus on õigustatud üksnes seetõttu, et viimasel on piisavalt rahalisi vahendeid kahju hüvitamiseks, siis miks vastutab tööandja ainuüksi enda töötajate, mitte näiteks ka töövõtjate (ingl *independent contractor*) toimepandud deliktide eest.³¹ Samuti ei peeta majanduslikku aspekti piisavalt tugevaks argumentiks, kuivõrd see ei anna vastust küsimusele, miks peab vastutama justnimelt tööandja, mitte mõni teine majanduslikult veelgi kindlustatum isik, sh riik, või miks kohaldub vastutus üksnes tööülesannete raames põhjustatud lepinguvälise kahju korral.³² Teisisõnu ühtivad Inglise õiguskirjanduses toodud seisukohad töö autori arvamusega, mille kohaselt ei ole majanduslik aspekt üksinda piisav, et põhjendada tööandja asendusvastutust töötaja tekitatud õigusvastase kahju eest.

Kolmanda lähenemise järgi peetakse tööandja asendusvastutust õigustatuks, kuna viimane aitab jaotada kahju hüvitamise kohustuse erinevate isikute vahel. Kui M. A. Jonesi arvates on kahju jaotamise argument veenev, siis K. Horsey, E. Rackley ning M. Cappelletti suhtuvad sellesse mitmel põhjusel kriitiliselt. Esiteks jääb nende arvates ebaselgeks, miks peab seadusandja sel juhul vajalikuks vastutuse eelduste kontrollimist, näiteks seda, kas õigusvastane tegu on toime pandud või kahju tekkinud – kui asendusvastutuse tagamõte on üksnes kahjude jaotamine, siis puudub vajadus eelduste kontrollimiseks, vaid kahju hüvitamise kohustus tuleks suunata võimalikult laiale ringile. Seejuures jääb taas kord vastuseta ka küsimus, miks peab vastutama justnimelt tööandja, mitte näiteks riik või teised ühiskonnaliikmed.³³ Töö autor jääb samuti M. A. Jonesiga vastupidisele seisukohale ega poolda Eesti õiguskorras kahjude jaotamise põhimõttest lähtumist. Nimelt, nagu K. Horsey ja E. Rackley märkisid, ei loodud deliktiõigust kahjude jaotamiseks, vaid eelkõige põhimõttel, et igaüks vastutab enda tekitatud õigusvastase kahju eest.³⁴ Järelikult ei ole kahjude jaotamise argument piisav, et põigata kõrvale magistritöös korduvalt rõhutatud deliktiõiguse aluspõhimõttest – seda enam, et asjaolu ei viita kohustatud isikuna otsesõnu tööandjale.

Neljanda põhjendusena tuuakse Inglise õiguskirjanduses riski põhimõte, mis jaguneb omakorda kaheks. Ühest küljest õigustab tööandja asendusvastutust riski tekitamise aspekt, mida on jaatatud näiteks kohtuasjas *Dubai Aluminium Co Ltd v Salaam*. Lord Nicholli selgituste

³⁰ Hodgson, J., Lewthwaite, J. Lk 5.

³¹ Jones, M.A. Lk 419.

³² Cappelletti, M. Ptk 2.

³³ Jones, M.A. Lk 419; Horsey, K., Rackley, E. Lk 325-326; Cappelletti, M. Ptk 2.

³⁴ Horsey, K., Rackley, E. Lk 327.

kohaselt loob tööandja töötajate kasutamisega ümberkaudsetele teatava riski ning olukorras, mil nimetatud risk peaks töötaja kahjuliku käitumise tagajärjel realiseeruma, tuleks justnimelt tööandjal tekkinud kahju hüvitada.³⁵ Teine riski põhimõtte külg seondub riskist kasu saamisega.³⁶ J. Flemingi sõnul peaks tööandja, kes saab oma töötajate tegevusest majanduslikku kasu, vastutama ka sellega kaasnevate kahjude eest.³⁷ Olenemata sellest, et viimaste aastate kohtupraktikas on kasu saamise argumendile korduvalt viidatud, kritiseeritakse õiguskirjanduses mõlemat riski põhimõtte külge, kuivõrd põhjendus ei anna piisavaid selgitusi, miks kohaldub kõnealune vastutuse liik üksnes töötaja põhjustatud delikti korral.³⁸ Töö autor ei välista see-eest riski tekitamise ega riskist kasu saamise argumentide kasutamist Eesti õiguskorras, kuid seda eelkõige kogumis teiste asjaoludega. Näiteks saab riski põhimõtte alusel selgitada, miks võib ühiskond pidada õiglaseks ja vajalikuks omistada tööandjale deliktiõiguslik vastutus töötaja põhjustatud kahju eest. Sarnast seisukohta on jaganud ka J. Cooke ning M. Cappelletti, sidudes tööandja riski moraali küsimusega.³⁹

Viimase õigustava asjaoluna toetutakse Inglise õiguses asendusvastutuse heidutavale ning preventiivsele küljele. Läbivate selgituste kohaselt mõjub võimalik vastutus tööandjale heidutavalt, mistõttu teeb viimane endast oleneva, et võtta kasutusele parimad võimalikud vahendid, valida hoolikalt enda töötajaid ning neid pidevalt koolitada, samuti rakendada tõhusaid järelevalvesüsteeme.⁴⁰ Seejuures on asendusvastutuse heidutavat ning preventiivset mõju jaatatud ka kohtupraktikas, kui kohtunik Lord Nicholls märkis kohtuasjas *Majrowski v Guy's and St Thomas' NHS Trust*, et asendusvastutus ei taga üksnes kahju hüvitamist, vaid hoiab ära ka tulevase rikkumisi.⁴¹ Teisalt oponeerib väitele tõsiasi, et kindlustuse olemasolul ei pruugi tööandja tajuda asendusvastutuse heidutavat mõju. Samuti võib olukord pöörduda teise äärmusesse, kus tööandja nõuab võimaliku vastutuse hirmus ebamõistlike meetmete rakendamist.⁴² Eelkirjeldatu tekitab seega põhjendatud kahtluse, kas argument on piisav tööandja asendusvastutuse õigustamiseks. M. Cappelletti hinnangul ei saa heidutavat ja preventiivset aspekti pidada õigustavaks asjaoluks, vaid eelkõige asendusvastutusega kaasnevaks positiivseks mõjuks – kuna asjaolu ei põhjenda asendusvastutuse õiguslikke tagamaid, puudub sellel argumendil ka tööandja vastutust õigustav jõud.⁴³ Töö autori hinnangul

³⁵ Cappelletti, M. Ptk 2.

³⁶ Cappelletti, M. Ptk 2.

³⁷ Horsey, K., Rackley, E. Lk 325.

³⁸ Vaata näiteks *Cox v Ministry of Justice*; *Armes v Nottinghamshire*; *Trustees of the Barry Congregation of Jehovah's Witnesses v BXB*; Cappelletti, M. Ptk 2.

³⁹ Cooke, J. Lk 284; Cappelletti, M. Ptk 3.

⁴⁰ Cappelletti, M. Ptk. 2; Horsey, K., Rackley, E. Lk 325; Hodgson, J. Lewthwaite, J. Lk 5.

⁴¹ *Majrowski v Guy's and St Thomas' NHS Trust*; Horsey, K., Rackley, E. Lk 325.

⁴² Cappelletti, M. Ptk 2.

⁴³ *Ibid.*

on küsitav, kas argument võiks sobida ka Eesti õiguskorda. Ühest küljest on pädevate töötajate valimise kohustus kaetud tööandja käibekohustusega, samuti tuleneb tööandjale näiteks töotervishoiu ja tööohutuse seadusest⁴⁴ mitmeid kohustusi töötajate koolitamiseks ja juhendamiseks. Teisisõnu ei saa väita, et ainuüksi tööandja asendusvastutus heidutab vastavaid meetmeid kasutusele võtma. Teisalt möönab töö autor, et olenevalt isikust võib asendusvastutus siiski ka heidutavalt mõjuda, kuivõrd isik tajub selgemalt kohustuste mittetäitmisega kaasnevat võimalikke tagajärgi. Töö autor jääb siiski M. Cappellettiga samale seisukohale, et heidutavat ja preventiivset aspekti võib pidada eelkõige positiivseks mõjuks, mitte vastutuse reguleerimist põhistavaks asjaoluks.

Ülaltoodud selgitused viitavad õiguskirjanduses tõdetud järeltule, mille kohaselt ei ole asja kirjeldatud argumendid, vähemalt individuaalselt, piisavad, et õigustada tööandja asendusvastutust töötaja põhjustatud delikti eest.⁴⁵ Nagu töö autor Inglise õiguse analüüsi alguses märkis, on kõnealune vastutuse liik saanud ajapikku Inglise õiguse oluliseks osaks, mistõttu on õigusteadlased proovinud leida viise vastutuse omistamise probleemi lahendamiseks. Esimene korduvalt tunnustatud moodus, mis aitab raskuspunkti ületada, on erinevate põhjenduste kombineerimine – selleks, et asendusvastutus oleks Inglise õiguses ratsionaalne põhjendus, tuleb rakendada pluralistlikku käsitlust, ühendades omavahel ülaltoodud eesmärgid ja funktsioone.⁴⁶ Töö autor rõhutab taas kord, et sarnane lähenemine on vajalik ka Eestis, kuivõrd üksnes majanduslik argument ei ole piisav, et õigustada delikti aluspõhimõtte kõrvale jätmist, mistõttu tuleb seda kohaldada kogumis tiheda seotuse aspektiga.

R. Stevensi hinnangul aitab probleemkohast üle saada hoopiski tõlgendus, mille järgi ei tule asendusvastutust võtta töötaja vastutuse, vaid käitumise omistamisena tööandjale. Teisisõnu loetakse töötaja käitumine tööandja omaks ning tööandja seega kahju põhjustajaks – järelikult ei oleks asendusvastutus R. Stevensi sõnul enam erand üldreeglist. Kuigi 1853. aasta lahend kohtuasjas *Bartonshill Coal Co. v McGuire* loeb samuti teenija (ingl *servant*) teo isanda (ingl *master*) teoks, ei poolda tänapäevane õiguskirjandus R. Stevensi seisukohta.⁴⁷ Sarnasel seisukohal on ka töö autor, kelle hinnangul ei ole R. Stevensi käsitus Eesti vaatepunktist kohane, kuivõrd läheks vastuollu sellega, mida VÕS § 1054 alusel tööandjale omistatakse. Ehkki töö autor nendib, et tööandja tegutseb praktikas läbi oma töötajate, tuleb sellest olenemata tõlgendada VÕS §-i 1054 viisil, mil tööandjale omistatakse vastutus, mitte töötaja

⁴⁴ Töotervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 30.06.2023, 87.

⁴⁵ Horsey, K., Rackley, E. Lk 326; Jones, M.A. Lk 419-420; Cappelletti, M. Ptk-d 2, 3.

⁴⁶ Cappelletti, M Ptk 3.; Horsey, K., Rackley, E. Lk 326.

⁴⁷ Horsey, K., Rackley, E. Lk 327-328; Hodgson, J. Lewthwaite, J. Lk 5.

tegu – seda enam, et töötaja teo tööandja omaks lugemisel võiks kõne alla tulla tööandja vastutus enda põhjustatud delikti eest.

Sarnaselt Eesti ja Inglise õigusele võimaldab PETL art 1:101 lg 1 kahju põhjustaja deliktiõigusliku vastutuse teisele isikule omistamist. Teisalt rõhutavad PETL-i kommentaarid, et kirjeldatud lähenemine ei ole absoluutne, kuivõrd esmajoones tuleb igaühel heastada eelkõige enda põhjustatud kahju – vastutus teise isiku teo eest võib kõne alla tulla üksnes õigusliku aluse olemasolul.⁴⁸ Järelikult ühtib PETL-s sedastatu töö autori mõttega, mille kohaselt on deliktiõiguse alusprintsipist mööda põikamine õigustatud üksnes siis, kui selleks esineb mõjuv põhjus. Kui Eesti erialakirjanduses on lähenemist õigustatud universaalsete argumentidega, mis võiksid põhjendada nii VÕS §-s 1053 kui ka §-s 1054 reguleeritud koosseise, puudub PETL-i kommentaaride kohaselt kõikehõlmav alus, mis õigustaks üheselt sedalaadi deliktiõiguslikku vastutust.⁴⁹ Sestap tuleb mõjuvat põhjust otsida iga aluse puhul eraldi.

Üks PETL-s sätestatud alustest, mil isik võib vastutada teo toimepanija põhjustatud kahju eest, on isiku vastutus enda abilise (ingl *auxiliary*) tegevuse eest, kui kahju põhjustati ülesannete täitmise raames (PETL art 1:101 lg 2 p c, art 6:102 lg 1). Kommenteeritud väljaande kohaselt võimaldab äsja nimetatu omistada tööandjale vastutuse töötaja põhjustatud kahju eest, kusjuures lähenemist on õigustatud riski argumentiga – kui isik põhjustab kasu saamise eesmärgil ümberkaudsetele riski, langeb selle tagajärjel realiseerunud kahju hüvitamise kohustus samale isikule, kes lõi algselt kasu saamise eesmärgil kahju põhjustanud riski.⁵⁰ Töö autor jääb siinkohal varasemalt Inglise õiguse põhjenduste juures märgitu juurde, mille kohaselt ei välista autor riski argumenti kasutamist Eesti õiguskorras, kuid seda eelkõige kogumis teiste asjaoludega.

Kokkuvõttes ilmestab alapeatükk selgelt Eesti käsitlemise kitsaskohta – kui Inglismaal analüüsitakse asendusvastutuse põhjendatust veel aastasadu pärast selle esimesi ilminguid, seades kahtluse alla seni vastutuse liiki õigustanud asjaolud, on Eesti analüüs märgatavalt pealiskaudsem, viidates pikemalt põhistamata üksnes kahele aspektile. Samuti ei ava tööandja vastutuse sätestamise tagamaid VÕS-i esialgsel koostamisel loodud seletuskiri.⁵¹ Seega võib tekkida olukord, kus Eesti on pikemalt mõtlemata võtnud üle Saksa õiguses sätestatud regulatsiooni, kuid ei ole selle põhjendatust ise kontrollinud. Kuigi töö autor ei poolda sätete

⁴⁸ European Group on Tort Law. PETL art 1:101/komm. 1.

⁴⁹ European Group on Tort Law. PETL art 1:101/komm. 3.

⁵⁰ European Group on Tort Law. PETL Ptk. 6/komm. 3.c.

⁵¹ Võlaõigusseadus 116 SE. – Kättesaadav: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/0d9390ea-974c-35ab-a6c7-cb14062c3ad3/V%C3%B5la%C3%B5igusseadus> (27.04.2024).

pidevat kahtluse alla seadmist, oleks autori hinnangul tervitatav, kui ka Eesti õiguskirjanduses teemat täpsemalt käsitletak – see annaks ühiskonnaliikmetele kindlustunde, et deliktiõiguse alusprintsipi kõrvale jätmine ei kahjusta põhjendamatult kellegi õigusi.

Olenemata eelpool toodust, moodustavad töö autori hinnangul majanduslik külg ning VÕS § 1054 alusel jaatata isikutevaheline tihe seos kogumis mõjuva põhjuse, mis õigustab seega Eesti õiguskorras töötaja deliktiõigusliku vastutuse omistamist tööandjale.

1.2. VÕS § 1054 koosseisude omavaheline piiritlemine

Nagu eelmises alapeatükis põgusalt märgitud, reguleerib VÕS § 1054 teenuse kasutaja deliktiõiguslikku vastutust teenuse osutaja põhjustatud õigusvastase kahju eest. Täpsemalt on tegemist olukorraga, kus füüsiline või juriidiline isik, samuti eraõiguslikus suhtes tegutsev avaliku võimu kandja, kasutab enda ülesannete täitmiseks teist deliktivõimelist füüsilist või juriidilist isikut. Ülesannete täitmist tuleb seejuures tõlgendada avaralt, kusjuures tegutsemise kohustus võib tuleneda nii lepingust kui ka mõnest lepinguvälisest alusest. Samas ei tähenda lai piiritlemisruum igat laadi teenuse osutamist, kuivõrd säte ei kohaldu näiteks käsundita asjaajamise juhtudel.⁵²

Õiguskirjanduses puudub ühene seisukoht, kas kohustuse aluseks olev leping või muu tehing peab seejuures kehtima. Näiteks peab T. Tampuu ühes allikas küsimust vaieldavaks, kuid teises möönab, et ilmselt peab teenuse osutamise aluseks olev tehing siiski kehtima.⁵³ Töö autor jääb siinkohal eitavale seisukohale, kuivõrd leiab, et sätte raskuspunkt on mujal kui tehingu kehtivuse küsimusel – kui VÕS § 1054 lg 1 nõuab isiku pideva kasutamise tuvastamist, ei mõjuta pidevuse fakti asjaolu, kas tööandja ja töötaja vaheline tööleping kehtis. Järelikult paneks vastupidine käsitus tehingu kehtetuse riski põhjendamatult kannatanule, kuivõrd praktikas ei väära tehingu kehtetus teenuse kasutaja vastutust teenuse osutaja põhjustatud kahju eest.

Hoolimata sellest, et õiguskirjandus, VÕS-i kommenteeritud väljaanne kui ka Riigikohus on läbivalt kinnitanud VÕS § 1054 lg 1 kohaldumist tööandjale, nähtub kohtupraktikast kohatine ebaselgus, millise löike alusel tööandjale vastutust omistada.⁵⁴ Probleemi ilmestab näiteks Tallinna Ringkonnakohtu kriminaalkolleegiumi järelalus kriminaalasjas nr 1-15-7004, kus

⁵² Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk 6.6.5; Käerdi, M. Tampuu, T. VÕS § 1054/ komm. 3.1.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk 6.6.5; RKTKo 3-2-1-48-06, p 13; Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/ komm. 3.2..

vastutuse aluseks peeti VÕS § 1054 esimest ja teist lõiget, tsiviilasjas nr 2-09-70997 nõustus ringkonnakohus see-eest samas asjas tehtud maakohtu järeldusega, millega omistati tööandjale vastutus esimese ja kolmanda lõike alusel.⁵⁵ Ringkonnakohtute praktikast ei puudu ka apellatsioonikaebus, milles viidati VÕS § 1054 kõikide lõigete koostoimele.⁵⁶ Äsja kirjeldatu kinnitab seega selgelt teenuse kasutaja vastutust käsitleva VÕS § 1054 sätete kohaldamisala ning omavahelise piiritlemise vajalikkust.

VÕS § 1054 sisaldab kolme koosseisu: vastutust isiku eest, keda kasutatakse pidevalt oma majandus- või kutsetegevuses (lg 1), vastutust isiku eest, keda kasutatakse enda kohustuse täitmiseks (lg 2) ning vastutust isiku eest, kes täidab teenuse kasutaja antud ülesannet (lg 3).⁵⁷ Töö autor mõonab, et kõik äsja nimetatud koosseisud võiksid esmapilgul sobida tööandja vastutuse tuvastamiseks – töötaja täidab tööandja majandus- või kutsetegevuse raames viimase antud ülesandeid ning kohustusi –, mis kinnitab taas kord lõigete piiritlemise olulisust.

Nagu äsja märgitud, reguleerib esimene lõige vastutust isiku eest, keda kasutatakse pidevalt oma majandus- või kutsetegevuses, eeldusel et kahju tekitamine oli seotud selle majandus- või kutsetegevusega. Teenuse osutaja mõiste sisustamisel ei pea tegemist olema üksnes töölepingu alusel töötava isikuga, vaid ülesannete täitmise kohustus võib tuleneda ka muust kestvusvõlasuhtest, näiteks käsunduslepingust – Riigikohtu selgituste kohaselt on oluline eelkõige kestva kasutamise aspekt, mitte konkreetset liiki lepingu olemasolu.⁵⁸ Tööandja vastutus võib tekkida näiteks olukorras, mil koristusettevõtte töötaja peseb tänavale suunatud aknaid ning piserdab sealt möödujale silma keemilist vahendit, mille tagajärjel saab viimane silma sarvkesta kahjustuse. Eelduslikult on tegemist aknapesija õigusvastase ja süüalise teoga VÕS § 1043, § 1045 lg 1 p 2 ja § 1050 järgi, mistõttu vastutab kolmandale isikule tekitatud kahju eest VÕS § 1054 lg 1 alusel ka kahju põhjustaja tööandja. Seejuures toetab töö autori järeldust õiguskirjanduses ning Riigikohtu praktikas läbivalt esitatud tõdemus, mille kohaselt vastutab tööandja VÕS § 1054 lg 1 alusel kolmandale isikule või kaastöötajale põhjustatud kahju eest, kui töötaja õigusvastane tegu toimus tööülesannete raames.⁵⁹ Järelikult on VÕS § 1054 lg 1 sobiv alus tööandja deliktiõigusliku vastutuse tuvastamiseks tööandja põhjustatud kahju eest.

⁵⁵ TrtRnKo 1-15-7004, lk 36; TlnRnKo2-09-70997, p 20.5.

⁵⁶ TrtRnKo 2-07-23928, p 4.

⁵⁷ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/ komm. 3.2.

⁵⁸ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/ komm. 3.2.1; RKTko 3-2-1-136-16, p 30.

⁵⁹ RKTko 3-2-1-21-13, p 21; RKTko 3-2-1-181-15, p 44; RKTko 3-2-1-136-16, p 28, 30; RKTko 3-2-1-48-06, p 13; RKTko 3-2-1-53-06, p 15; Tampuu, T. Deliktiõiguslik vastutus teise isiku tekitatud kahju eest. Lk 465; Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/ komm. 3.2.1.; Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk 6.6.5.

Teine lõige käsitleb see-eest olukorda, mil teenuse osutaja põhjustab teenuse kasutaja kohustuse täitmisel kolmandale isikule õigusvastast kahju. Seejuures tõlgendatakse kohustuse mõistet laialt, mistõttu võib täidetav kohustus tuleneda nii teenuse kasutaja lepingulisest kui ka lepinguvälisest kohustusest, sh käibekohustusest.⁶⁰ Töö autor mõõnab, et selle kirjelduse põhjal võib samuti tekkida arusaam, et lõige reguleerib tööandja vastutust töötaja delikti eest – on tavapärane, et töötaja täidab tööülesannete raames tööandja poolt kolmanda isiku ees võetud lepingulisi kohustusi, mistõttu oleks lõike koosseis justkui täidetud. Lõike kohaldamise välistab siiski asjaolu, et tegemist on pooltevahelise ühekordse suhtega, mitte töölepingule omase pideva kasutamisega.⁶¹ Näiteks võib teises lõikes sätestatud alus kohalduda olukorras, mil isik sõlmib talvise lumekoristuse teostamiseks töövõtulepingu. Töövõtja visatud jäätunud lumekamakas tabab õnnetult juhuslikku möödujat, kes murrab tugeva hoobi tagajärjel ninaluu. Eelduslikult on tegemist lumekoristuse teostaja õigusvastase ja süüalise teoga VÕS § 1043, § 1045 lg 1 p 2 ja § 1050 järgi, mistõttu vastutab kolmandale isikule tekitatud kahju eest VÕS § 1054 lg 2 alusel ka koristuse tellija ehk isik, kelle jää eemaldamise kohustust teenuse osutaja täitis.

Kolmas lõige sätestab teenuse kasutaja vastutuse teenuse osutaja õigusvastase teo eest, kui viimane põhjustas teenuse kasutaja ülesande täitmisel kahju ning teenuse kasutajal oli kontroll kahju põhjustaja käitumise üle. Sarnaselt teisele lõikele viitab seegi koosseis esmapilgul tööandja võimalikule vastutusele, kuivõrd töösuhtele omaselt täidab töötaja tööandja antud ülesandeid, kusjuures tööandjal on töötaja üle vähemalt mingigi kontroll. Teisalt välistavad sätte tööandjale kohaldumise kaks asjaolu. Esiteks tähendab ülesande täitmine kolmanda lõike mõistes ühekordse käsundi või töövõtulepingu täitmist, samuti tehingu või lepinguvälise võlasuhte raames tegutsemist – oluline on üksnes see, et tegutsemine ei kujutaks teenuse kasutaja kohustuse täitmist.⁶² Teine välistav asjaolu tuleneb nõudest, mille kohaselt ei tohi kahju põhjustaja tegutseda teenuse kasutaja majandus- või kutsetegevuses.⁶³ Mõlemad aspektid välistavad seega otsesõnu kolmanda lõike kohaldumise tööandja ja töötaja vahelisele suhtele. Järelikult on vale ka kohtupraktikast ilmnev lähenemine, mille kohaselt proovitakse VÕS § 1054 kolmanda lõike viimase lauseosa põhjal välistada tööandja vastutust, kuivõrd tööandjal puudus väidetavalt kontroll töötaja kahju põhjustanud tegevuse üle.⁶⁴ Kolmandas lõikes sätestatud vastutuse alus võib seega kohalduda näiteks juhul, mil isik tellib teenuse osutajalt heki pügamise, kusjuures tellija viibib töö tegemise juures. Sellest olenemata lõikab teenuse

⁶⁰ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/ komm. 3.2.2.

⁶¹ Tampuu, T. Deliktiõiguslik vastutus teise isiku tekitatud kahju eest. Lk 465.

⁶² Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk. 6.6.5.

⁶³ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/ komm. 3.2.3.

⁶⁴ TlnRnKo 2-21-2711, p 16; TrtRnKo 2-12-8320, p 11.

osutaja ekslikult ka naabermaja põõsaid, mille puhul on eelduslikult tegemist hekipügaja õigusvastase ja süüalise teoga VÕS § 1043, § 1045 lg 1 p 5 ja § 1050 järgi, mistõttu vastutab kolmandale isikule tekitatud kahju eest VÕS § 1054 lg 3 alusel ka heki pügamise tellija, kuid seda tingimusel, et heki korrashoid ei olnud talle näiteks kohaliku omavalitsuse eeskirjadest tulenev kohustus.

Töö autori järelalus ühtib seega Riigikohtu korduvalt avaldatud seisukohaga, mille järgi reguleerib tööandja deliktiõiguslikku vastutust töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest üksnes VÕS § 1054 lg 1, mitte teised sama paragrahvi lõiked.⁶⁵ Autori hinnangul võiks kohtute ja menetlusosaliste seas esile kerkinud ebaselgust vähendada mõtestus, mis lubab sätte järgmises lõikes reguleeritud koosseisuni liikuda üksnes siis, kui eelmise lõike eeldused ei ole täidetud. Sestap tuleks teenuse kasutaja vastutuse kontrollimist alustada VÕS § 1054 lg-st 1, mille kohaldumine välistaks järgnevate koosseisude kontrollimise ning lõigete ebaõige omavahelise kombineerimise.

Magistritöö raames analüüsitud allikad ilmestavad selgelt, kuidas Inglise deliktiõigus on arenenud läbi kohtupraktika – Anglo-Ameerika õigussüsteemile omaselt viidatakse küsimuste lahendamisel eelkõige varasemale kohtupraktikale, mitte seaduse sätetele.⁶⁶ Sellest tulenevalt ei nähtu Inglise õigusest VÕS § 1054 koosseisude omavahelisele piiritlemisele sarnast probleemi, mida oleks võimalik analoogia korras analüüsida.

Piiritlemise küsimust ei tõstatu ka PETL-s, kuivõrd vastutuse alus on sätestatud ühes lõikes, täpsemalt art 6:102 lg-s 1. Artikkel hõlmab seejuures töötajate kõrval vastutust igatüüpi eest, kes tegutseb vastutava isiku kontrolli all, v.a kui kahju põhjustaja on töövõtja.⁶⁷ Töö autor mõnab, et ühelõikeline alusnorm välistaks Eesti õiguspraktikas tõstatunud probleemi, kuid teisalt ei lahendaks see ebaselguse juurpõhjust – segadust, millises olukorras ning eeldustel tuleks jaatada tööandja vastutust töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest –, mistõttu oleks lahendus pigem näiline. Samuti räägib töö autori hinnangul ühelõikelise aluse kahjuks selle lai kohaldamisala, kuivõrd VÕS § 1054 näitel peaks sätte hõlmama vastandlike elementidega koosseise. Näiteks tuleks ühe katuse alla seada esimese lõike majandus- ja kutsetegevuse nõue, millist kriteeriumit tuleb samaaegselt kolmanda lõike puhul eitada. Sestap nõuaks alusnorm üldistavate eelduste reguleerimist, mis läheks töö autori hinnangul vastuolulise

⁶⁵ Vaata näiteks RKTko 3-2-1-75-05, p 11; RKTko 3-2-1-136-16, p 30; RKTko 3-2-1-48-06, p 13; RKTko 3-2-1-53-06, p 15.

⁶⁶ Dam, C. V. Lk 80.

⁶⁷ European Group on Tort Law. PETL art 6:102/komm. 1.

põhimõttega – *“igatiks vastutab enda teo eest”* printsiibist mööda põikamine on õigustatud üksnes mõjuval põhjusel ning selgelt piiritletud asjaolude esinemisel.

1.3. Tööandja vastutust reguleerivate sätete omavaheline piiritlemine

Sarnaselt eelmises alapeatükis käsitletud VÕS § 1054 koosseisude omavahelisele piiritlemisele, on tööandja deliktiõigusliku vastutuse tuvastamisel kujunenud raskuspunktiks VÕS § 1054 lg 1 eristamine TsÜS § 132 lg-st 1 – küsimus on korduvalt jõudnud Riigikohtu töölauale.⁶⁸ Töö autori hinnangul on sagedase piiritlemisprobleemi ajendiks kahe sätte peaaegu et äravahetamiseni sarnane sõnastus, kuivõrd mõlemad normid reguleerivad isiku vastutust oma majandus- või kutsetegevuses pidevalt kasutatud isiku eest, eeldusel et viimase tegevus oli seotud selle majandus- või kutsetegevusega. Kuigi ühetaolist sõnastust selgitab asjaolu, et VÕS § 1054 lg 1 sätestamisel tugineti põhiosas TsÜS § 132 esimesele lõikele, peab töö autori hinnangul kahe koosseisu vahel esinema oluline erinevus, kuna on välistatud, et seadusandja sätestaks kaks samasisulist normi.⁶⁹

Kahe sätte esimese erinevuseni juhatab küsimus, mida kummagi normi alusel tööandjale omistatakse. Kuigi TsÜS § 132 lg 1 sõnastus, täpsemalt lauseosa *“isik vastutab teise isiku käitumise ja temast tulenevate asjaolude eest”* viitab esmapilgul vastutuse omistamisele, tuleb seda siiski TsÜS-i kommentaaride põhjal eitada. Nimelt on seadusandja loonud vastutuse alusnormi asemel õigusliku fiktsiooni, mis võimaldab kahju tekitaja teo omistamist tööandjale selliselt, justkui tööandja oleks teo ise toime pannud. Teisisõnu loetakse töötaja tegu või tegevusetus samaväärseks tööandja enda käitumisega, olenemata sellest, et viimane ei olnud teo või tegevusetuse toimepanijaks.⁷⁰ Sama seisukohta, st TsÜS § 132 lg 1 alusel töötaja teo tööandjale omistamist, on korduvalt jaatatud ka Riigikohtu praktikas.⁷¹

Mõneti vaieldav on asjaolu, mida omistatakse tööandjale VÕS § 1054 lg 1 alusel. Ühest küljest peetakse VÕS-i kommenteeritud väljaande kohaselt omistatavaks elemendiks töötaja tegu.⁷² Teisest küljest seavad kohtupraktika ning õiguskirjandus VÕS § 1054 lg 1 esimeseks eelduseks teenuse osutaja vastutuse delikti üldkoosseisu alusel (täpsemalt magistr töö alapeatükis 2.1.).⁷³ Viimasele tuginedes toetab töö autor eelkõige lähenemist, mille kohaselt viitab äsja nimetatud

⁶⁸ Vaata näiteks RKTko 3-2-1-150-15, p 15; RKTko 3-2-1-90-14, p 11; RKTko 3-2-1-73-09, p 11, 12.

⁶⁹ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/komm 2.

⁷⁰ Varul, P. jt. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tartu, Juura 2023. TsÜS § 132/komm. 1.3.1.

⁷¹ Vaata näiteks RKTko 3-2-1-150-15, p 15; RKTko RK 3-2-1-181-15, p 40.

⁷² Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/komm 1.

⁷³ RKTko 3-2-1-90-14, p 12; Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk. 6.6.5.

delikti üldkoosseisu alusel vastutamise nõue sellele, et VÕS § 1054 lg 1 alusel omistatakse tööandjale justnimelt vastutus töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest – vastasel juhul oleks seadusandja nimetanud koosseisulise eeldusena ainiti töötaja teo, ega nõuaks tema vastutuse tuvastamist delikti üldkoosseisu alusel. Töö autori hinnangul jõuaks sama järelduseni ka seaduse kommentaaride põhjal, mis rõhutavad selgesõnaliselt, et tööandja vastutus VÕS § 1054 lg 1 alusel eeldab kahju põhjustanud töötaja vastutuse jaatamist delikti üldkoosseisu alusel.⁷⁴ Sestap tuleb VÕS § 1054 lg 1 alusel tööandjale omistatavaks elemendiks lugeda vastutus töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest, mis erineb seega TsÜS § 132 lg 1 lähenemisest, mille järgi loetakse töötaja tegu tööandja omaks. Seisukohta on korduvalt kinnitanud ka Riigikohus.⁷⁵

Lisaks ülaltoodule on koosseisude piiritlemise lähtepunktiks nende rakendusala. Nagu töös läbivalt märgitud, samuti viitab sellele sätte sõnastus, reguleerib VÕS § 1054 lg 1 tööandja vastutust töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest, st kahju heastamise küsimust deliktiõiguslikus olukorras. Samasuguse piiri on tõmmanud ka Eesti kohtud.⁷⁶ TsÜS § 132 kommentaaride järgi on nimetatud sätte kohaldamisala märgatavalt laiem, hõlmates kõiki tsiviilõiguslikke suhteid, sh võlasuhteid.⁷⁷ Sestap võiks TsÜS § 132 lg 1 kohaldada ka deliktiõiguslike küsimuste lahendamisel. Riigikohtu seisukoha järgi tuleb seda siiski eitada – TsÜS § 132 lg 1 puhul ei ole tegemist deliktiõigusliku vastutuse tuvastamise alusega, vaid samaväärse normiga vastutuse analüüsimiseks lepingulistes suhetes.⁷⁸ TsÜS-i kommentaaride kohaselt on seejuures piiritlemise pidepunktiks küsimus, kas töötaja tegevus toob tööandja ning kannatanu vahelises suhtes kaasa tööandja poolse lepingu rikkumise. Kui vastata jaatavalt, on paslik kohaldada TsÜS-i sätet, vastupidisel juhul tuleb liikuda VÕS § 1054 lg 1 juurde.⁷⁹ Riigikohus on tsiviilasja nr 3-2-1-75-05 lahendis võtnud veelgi äärmuslikuma seisukoha, märkides, et VÕS § 1054 lg 1 kohaldamine eeldab tööandja ja kannatanu vahelise lepingu puudumist.⁸⁰ Töö autori hinnangul on äsja kirjeldatud lähenemine mitmel põhjusel eksitav. Esmalt on oluline rõhutada, et lepingu olemasolu ei välista *per se* deliktiõiguse kohaldamist, vaid teeb seda üksnes olukorras, mil tekitatud kahju oli hõlmatud lepingulise kaitse-eesmärgiga. Siinkohal võib mõelda näiteks olukorrale, mil isik pöördub täkkelise esiklaasi vahetamiseks remonditöökohta, kus hooletu meistri mees painutab parandustööde käigus sõiduki konstruktsiooni selliselt, et uut esiklaasi ei ole võimalik enam paigaldada. Eelduslikult on

⁷⁴ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/komm 3.1.

⁷⁵ Vaata näiteks RKTko 3-2-1-90-14, p 12; RKTko 3-2-1-75-05, p 11; RKTko 3-2-1-53-06, p 15; RKTko 3-2-1-43-08, p 16; RKTko 3-2-1-73-09, p 15.

⁷⁶ Vaata näiteks RKTko 3-2-1-78-09, p 12; RKTko 3-2-1-48-06, p 13; RKTko 3-2-1-53-06, p 15.

⁷⁷ Käerdi, M. jt. TsÜS § 132/komm. 3.2.

⁷⁸ RKTko 3-2-1-90-14, p 11; RKTko 3-2-1-78-09, p 11; RKTko 3-2-1-75-05, p 15; RKTko 3-2-1-53-12, p 12.

⁷⁹ Käerdi, M. jt. TsÜS § 132/komm. 3.3.3.

⁸⁰ RKTko 3-2-1-75-05, p 11.

esiklaasi vahetamisega kaasnenud kahju hõlmatud remonditöökoja ja autoomaniku vahel sõlmitud lepingu kaitse-eesmärgiga, mistõttu välistab lepingulise nõude olemasolu VÕS § 1044 lg 2 järgi deliktiõigusliku nõude maksmapaneku. Teisalt kui eitada meistrimähe põhjustatud kahju hõlmatust, võib TsÜS § 132 lg 1 asemel tulla kohaldamisele VÕS § 1054 lg 1.

Lisaks kaitse-eesmärgi aspektile kõigutab TsÜS-i kommentaarides ning Riigikohtu lahendis toodud seisukohti VÕS § 1044 lg-st 3 tulenev erand, mis võimaldab olenemata lepingulise aluse olemasolust deliktiõigusliku nõude esitamist, kui töötaja põhjustatud kahju seisnes kannatanu surma, tervisekahjustuse või kehavigastuse tekitamises. Kirjeldatud olukord võib tõusetuda näiteks Tallinn-Tartu kaugliini bussiga sõitmisel, mil reisija satub bussijuhi hooletu käitumise tõttu avariisse ning saab teepiirdega kokkupõrkel peapõrutuse. Eelduslikult on reisijale tekkinud kahju hõlmatud kannatanu ja bussifirma vahel sõlmitud reisijaveolepingu kaitse-eesmärgiga, samuti kujutab kirjeldatud käitumine bussijuhi õigusvastast ja süülist tegu VÕS § 1043, § 1045 lg 1 p 2 ja § 1050 järgi, mistõttu vastutab reisijale tekitatud kahju eest VÕS § 1054 lg 1 alusel ka bussijuhi tööandja. Selguse huvides on oluline rõhutada, et lepingulist ning deliktiõiguslikku nõuet ei tohi kombineerida, vaid tegemist on alternatiivsete alustega. Samale järeldusele on jõudnud ka Riigikohus, kui jaatas taksojuhi toimepandud kehalise väärkohtlemise korral kliendi alternatiivseid nõudeid nii lepingulisel kui ka deliktiõiguslikul alusel.⁸¹

Nagu alapeatükis põgusalt viidatud, mängib TsÜS § 132 lg 1 ning VÕS § 1054 lg 1 piiritlemisel olulist rolli kaitse-eesmärgi küsimus. Kuigi teoreetilisel tasandil on eristamine üheselt mõistetav, nähtub kohtupraktikast selle keerukus – kuna ükski norm ega kohustus ei kaitse isikut kõikvõimalike negatiivsete tagajärgede, vaid üksnes piiritletud kahju põhjustamise eest, saab praktikas raskuskohaks kaitseala määratlemine.⁸² Riigikohus on lepinguliste suhete kaitseala mõnevõrra täpsustanud, mille kohaselt kaitstakse teist lepingupoolt põhikohustuse ning sellega vahetult hõlmatud eesmärgi rikkumise eest.⁸³ Paraku ei ole see praktikas piisav, mistõttu on K. Sein pakkunud vajaliku raamistiku tõmbamiseks välja kaks abivahendit: teleoloogilise tõlgendamise ning riskijaotuse põhimõtte. Esimene meetod, st teleoloogiline tõlgendamine, aitab tuvastada huvid, mille kaitsmist võis normi või kohustuse looja eelduslikult vajalikuks pidada. Riskijaotuse põhimõtte analüüsib see-eest, kellele võiks mõistlikult langeda riisiko kandmise kohustus.⁸⁴

⁸¹ RKTko 3-2-1-136-16, p 28.

⁸² Vaata näiteks RKTko 3-2-1-136-16, p 44, 54, 55; RKTko 3-2-1-73-09, p 11, 12; Varul, P. jt. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura 2016. VÕS § 127/komm 4.6.1.

⁸³ Käerdi, M. jt. TsÜS § 132/komm.3.3.3.; RKTko 3-2-1-136-16, p 27; RKTko 3-2-1-73-09, p 11.

⁸⁴ Sein, K. VÕS § 127/komm 4.6.1.

Hoolimata seaduse kommentaarides toodud pidepunktidest, ei ole kohtupraktikas kaitse-eesmärgi küsimuste lahendamisel täpsustatud, millist meetodit huvide ringi piiritlemiseks kasutati.⁸⁵ Sestap analüüsib töö autor K. Seini juhtnööride paikapidavust varastamist puudutava näite alusel. Siinkohal võib mõelda olukorrale, mil haige pöördub ambulatoorse ravi saamiseks haiglasse, kusjuures poolte vahel sõlmitakse tervishoiuteenuse osutamise leping VÕS § 758 mõistes. Kui haigla alluvuses töötav arst näppab protseduuri ajal patsiendi taskust viimase rahakoti, on üheselt mõistetavalt tegemist kahju põhjustava teoga. Siinkohal tuleb meele pida, et patsiendi ning tervishoiuteenuse osutaja ehk arsti tööandja vahel esineb lepinguline suhe, mistõttu tuleb TsÜS § 132 lg 1 kohaldamiseks kontrollida, kas tervishoiuteenuse osutamise lepingu eesmärk oli ära hoida rahakoti varastamisega põhjustatud kahju tekkimine. Töö autori hinnangul tuleks seda teleoloogilise tõlgendamise põhjal eitada, kuivõrd VÕS § 758 lg 1 järgi seisneb lepingu põhikohustus patsiendi tervise, mitte tema vara kaitsmises. Mõnevõrra vaieldavam on olukorra hindamine riskijaotuse põhimõtte alusel, kuna vastus sõltub teataval määral sellest, kellele peab konkreetne küsimuse lahendaja õiglaseks asetada riski kandmise kohustus. Kõnealusel juhul peaks töö autori hinnangul kandma rahakoti varastamisest tekkiva kahju riski patsient, kuna taolise riski realiseerumine ei olnud tõenäoliselt tervishoiuteenuse osutaja jaoks ettenähtav – väidet kinnitab teleoloogilise tõlgendamise põhjal järeldatu, mille kohaselt seisnes lepingu eesmärk patsiendi tervise, mitte tema vara kaitsmises. Sestap reguleeritakse arsti tööandja võimalikku vastutust VÕS § 1054 lg 1 alusel, mitte lepingulistes suhetes kohalduva TsÜS § 132 lg 1 järgi. Sarnasele järeldusele on jõutud ka Tartu Ringkonnakohtu kohtuasjas nr 1-20-7933, milles jaatati VÕS § 1054 lg 1 alusel haigla deliktiõiguslikku vastutust hooldaja põhjustatud õigusvastase kahju eest, mis seisnes patsiendi deebetkaardi varguses.⁸⁶ TsÜS § 132 lg 1 kohaldumist on välistatud ka TsÜS-i kommentaarides, mille selgituste järgi ei tuleks töötaja tegu vastava sätte alusel tööandjale omistada, kui töötaja kahju tekitav käitumine seisnes tööülesannete täitmiseks viibitavas ruumis või territooriumil toimepandud varguses.⁸⁷

Erinevalt Eesti õigusest, mille VÕS § 1044 lg 2 reguleerib deliktiliste ja lepinguliste aluste vahekorda, ei ole PETL-s samaväärset artiklit loodud – siiski on küsimust lahendatud selle kommentaarides. EGTL-i hinnangul tuleks pilgud pöörata Euroopa lepinguõiguse printsiipide (ingl *Principles of European Contract Law*, edaspidi PECL) art 8:107 poole, mille järgi jääb lepingupool, kes usaldab lepingu täitmise teisele isikule, sellest olenemata täitmise eest vastutavaks. Kommentaarides esitatud tõlgenduse kohaselt võimaldab PECL-i säte seega

⁸⁵ Vaata näiteks RKTko 3-2-1-136-16, p 44, 54, 55; RKTko 3-2-1-75-05, p 15, 16.

⁸⁶ TrtRnKo 1-20-7933, p 19.

⁸⁷ Käerdi, M. jt. TsÜS § 132/komm. 3.3.3.

lepingulise vastutuse ulatuse laienemist muu hulgas olukordadele, mis heastataks muidu deliktiõiguslikel alustel.⁸⁸ Järelikult ühtib Eesti lähenemine Euroopa tasandil tunnustatud põhiprintsiipidega, kui lepingulised nõuded välistavad deliktiõiguslike nõuete esitamise. Töö autori hinnangul on sedalaadi lähenemine põhjendatud, kuivõrd tõenäoliselt arvestab pooltevaheline leping paremini lepingu poolteks olevate isikute huvidega.⁸⁹ Nimetatu võib seisneda näiteks vastutuse ulatuse või ranguse täpsemas määratlemises.

PETL-i kommentaarid juhivad tähelepanu ka Eesti õiguskorras tõstatunud raskuspunktile, mille järgi on sageli keeruline piiritleda, kas kannatanul on nõue lepingulisel või deliktiõiguslikul alusel.⁹⁰ Nagu varasemalt alapeatükis märgitud, on Eesti erialakirjanduses proovitud küsimust lahendada mitmete abivahendite, näiteks teleoloogilise tõlgendamise ning riskijaotuse põhimõtte abil. EGTL jätab see-eest piiritlemiseks juhtnöörid andmata. Sestap on ebaselge PETL-i kommentaarides tehtud järeldus, mille kohaselt vastutab ostukeskuses koristusteenust pakkuv ettevõtja lepingulisel alusel enda töötaja tegevuse eest, kui kahju põhjustav tegevus seisnes juveelipoest kallihinnaliste käekellade varastamises. EGTL põhistab seisukohta üksnes väitega, mille kohaselt on tegemist koristusteenuse osutamise lepingu selge rikkumisega.⁹¹ Töö autori hinnangul võiks EGTL-iga sama seisukohani jõuda näiteks teleoloogilise tõlgendamise teel, väites, et lepingu eesmärk oli muu hulgas koristatava territooriumi terviklikkuse, sh seal asuvate esemete, säilitamine. Teisalt läheks see vastuollu juba varasemalt viidatud TsÜS-i kommentaaridega, mille kohaselt ei peaks töötaja tegu olema TsÜS § 132 lg 1 alusel tööandjale omistatav, kui töötaja kahju tekitav käitumine seisnes tööülesannete täitmiseks viibitavas ruumis või territooriumil toimepandud varguses.⁹² Töö autori hinnangul tuleks siinkohal vältida seisukoha võtmist, mille järgi välistab töötaja toimepandud vargus automaatselt TsÜS § 132 lg 1 kohaldamise – nagu Riigikohus on tsiviilasja nr 3-2-1-181-15 lahendis väljendunud, taandub vastus lõppkokkuvõttes sellele, milles pooled lepingus kokku leppisid.⁹³ Sestap peab töö autor varguse puhul võimalikuks nii TsÜS § 132 lg 1 kui ka alternatiivselt VÕS § 1054 lg 1 kohaldamist.

Tulenevalt Inglise õiguskorra iseloomust, täpsemalt tsiviilseadustiku puudumisest, ei teki Inglise õiguses üldjuhul Eestile sarnaseid sätete omavahelise piiritlemise probleeme. Lähim näide kahe koosseisu vaheteole on tööandja vastutust puudutavate printsiipide, st *employer's liability* ning *vicarious liability* eristamine. Kui esimene põhimõte kätkeb üldjuhul tööandja

⁸⁸ European Group on Tort Law. PETL art 6:102/ komm. 2.b.

⁸⁹ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1044/komm. 3.1.

⁹⁰ European Group on Tort Law. PETL art 6:102/komm. 3.b.

⁹¹ *Ibid.*

⁹² Käerdi, M. jt. TsÜS § 132/komm. 3.3.3.

⁹³ RKTKo 3-2-1-181-15, p 54.

vastutust töötajatele tööülesannete raames tekkinud kahju eest, sh töötaja õigusvastast käitumist kaastöötaja suhtes, siis teise printsiibi kohaldamisala on märksa laiem – *vicarious liability* näeb ette tööandja deliktiõigusliku vastutuse töötaja igasuguse kolmandatele isikutele, sh kaastöötajatele, põhjustatud kahju eest.⁹⁴ Kuna magistritöö käsitleb tööandja vastutust ka kolmandatele isikutele põhjustatud kahju eest, on sobilikum lähtuda *vicarious liability* printsiibist.

TsÜS § 132 lg 1 ning VÕS § 1054 lg 1 omavahelise konkurentsi kõrval on mõneti ebaselge ka see, kas VÕS § 1044 kohaldub analoogia korras ka juhul, mil tööandja ning kannatanu vahel tekib seaduse alusel lepingueelsete läbirääkimiste võlasuhe VÕS § 14 lg 1 mõttes, näiteks olukorras, kui turvatöötaja tungib poodi sisenenud kannatanule kallale ning põhjustab viimasele õigusvastast varalist kahju.⁹⁵ T. Tampuu on küll tõdenud, et kannatanule põhjustatud kahju on eelduslikult hõlmatud tööandja ja kannatu vahelise võlasuhte kaitse-eesmärgiga, kuid jätnud seejuures vastamata enda tõstatud küsimusele, kas seaduse alusel tekkinud võlasuhe võiks sel juhul analoogia korras VÕS § 1044 lg 2 alusel välistada § 1054 lg 1 kohaldamise.⁹⁶ Kui argumenteerida deliktiõiguse välistamise poolt, siis Eesti kohtupraktika järgi ei ole VÕS § 14 deliktiõiguslik kaitsenorm, vaid säte, mille rikkumise korral kaasneb üldvastutus VÕS § 100, § 101 lg 1 p 3 ja § 115 alusel.⁹⁷ Kuivõrd VÕS-i kommenteeritud väljaande ning Riigikohtu praktika kohaselt välistab VÕS § 1044 lg 2 analoogia korras õigusvastase kahju põhjustamist reguleerivate sätete kohaldamise, kui poolte vahel on võlasuhe, mille rikkumisel tekib vastutus üldsätete (st VÕS § 100, § 101 lg 1 p 3 ja § 115) alusel, siis tuleks töö autori mõttekäigu kohaselt välistada VÕS § 1044 lg 2 alusel § 1054 lg 1 kohaldamine.⁹⁸

⁹⁴ Jones, M.A. Lk 280.

⁹⁵ Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk 6.6.5.

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ Vaata näiteks RKTko 2-19-3808, p 15; RKTko 3-2-1-160-16, p 19.

⁹⁸ Vaata näiteks RKTko 3-2-1-129-13, p 12; RKTko 3-2-1-113-16, p 28; RKTko 3-2-1-18-12, p 6; Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS ptk. 53/komm. 4.

2. Tööandja deliktiõigusliku vastutuse eeldused töötaja põhjustatud kahju korral

2.1. Töötaja vastutus delikti üldkoosseisu alusel kui tööandja deliktiõigusliku vastutuse eeldus

2.1.1. Töötaja deliktilise vastutuse õiguslik alus

Kohtupraktika, õiguskirjandus ning VÕS-i kommenteeritud väljaanne seavad VÕS § 1054 lg 1 esimeseks eelduseks teenuse osutaja vastutuse delikti üldkoosseisu alusel.⁹⁹ Teisalt on õiguskirjanduses arutletud, kas eeldusena võiks sobida ka töötaja riskivastutus või vastutus kahju hüvitamise erikoosseisude järgi.¹⁰⁰ Lähtudes VÕS § 1054 lg 1 rõhuasetusest, seab säte teenuse osutaja teo vaatepunktist keskele kohale õigusvastase kahju tekitamise. Sestap võiks töö autori arvates jaatada teiste aluste kohaldumist, kui need võimaldavad kontrollida kahju tekitaja tegu ning selle õigusvastasust, samuti süüd.

VÕS § 1043 kommentaaride kohaselt võib tegu seisneda nii aktiivses käitumises kui ka tegevusetuks jäämises (täpsemalt töö alapeatükis 2.1.2.).¹⁰¹ Kuigi riskivastuse puhul ei ole välistatud, et kahjulik tagajärg saabus kahju põhjustaja teo kaasabil, näiteks veoauto hooletul juhtimisel, jäätakse tegu *per se* sätte koosseisus kontrollimata – seadusandja hinnangul piisab siinkohal üksnes faktist, et isik valdas asja või tegevust, mille olemuse või selle raames kasutatud ainete või vahendite tõttu võib isegi asjatundjale omase hoolsuse rakendamisel tekkida suur kahju või kahju tekkimise oht on sagedane (VÕS § 1056 lg 2).¹⁰² Selle kõrval on nõutav, et tekkinud kahju seisneks konkreetsele suurema ohu allikale iseloomuliku riski realiseerumises.¹⁰³ Järelikult jääb riskivastutus juba esimese elemendi täitmisel hätta. Samasugune saatus tabab ka õigusvastasuse küsimust, kuivõrd riskivastutuse koosseisu raames ei kontrollita, kas kahju tekitamine seisnes mõnes VÕS §-des 1045–1049 sätestatud olukorras ning kas esines mõni VÕS § 1045 lg-s 2 nimetatud välistav asjaolu. Järelikult ei ole

⁹⁹ RKTko 3-2-1-90-14, p 12; Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/komm 3.1.

¹⁰⁰ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/komm 3.1.

¹⁰¹ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1044/komm. 3.3.2.

¹⁰² Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS ptk 53. 2. jagu/komm. 1.

¹⁰³ RKTkm 3-2-1-7-13, p 22; Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS ptk. 53 2. jagu/komm. 1; Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1044/komm. 3.4.

riskivastutus kohane regulatsioon, mille alusel hinnata VÕS § 1054 lg 1 mõistes teenuse kasutaja isiklikku vastutust.

Selguse huvides on oluline märkida, et õigusvastasuse ja süü kontrollimine on riskivastutuse vaatepunktist tegelikult sisutu – tegemist on deliktiõigusliku vastutuse alusega, millele ei kohaldata VÕS 53. peatüki esimeses jaos sätestatud deliktiõiguse üldsätteid, sh õigusvastasust ja süüd reguleerivaid norme.¹⁰⁴ Seega on seadusandja juba rohujuure tasandil välistanud riskivastutuse kohaldumise. Samuti on enamikel juhtudel samadel asjaoludel täidetud delikti üldkoosseisu tunnused, mistõttu puudub üldjuhul ka praktiline vajadus riskivastutusest lähtumiseks, kui samaaegselt saab jaatada töötaja vastutust delikti üldkoosseisu alusel. Siinkohal võib mõelda näiteks situatsioonile, mil koerarakendimatkadega tegeleva ettevõtja töötaja hoiab rihma otsas koera, kes kõrvalseisjat ootamatult hammustab. Ühest küljest võiks kõne alla tulla VÕS §-s 1060 sätestatud loomapidaja riskivastutus, kuivõrd töötaja on asjaõigusseaduse¹⁰⁵ (AÕS) § 33 lg 2 järgi koera otsene valdaja. Teisalt olukorras, mil töötaja nägi, et koer on silmnähtavalt ärritunud, kuid sellest olenemata hoidis koera hooletult, on eelduslikult tegemist ka töötaja õigusvastase ja süüliku teoga VÕS § 1043, § 1045 lg 1 p 2 ja § 1050 järgi. Järelikult on samadel asjaoludel täidetud nii riskivastutuse kui delikti üldkoosseisu tunnused.

Lähtuvalt alapeatükis seni analüüsitust, jõuab töö autor T. Tampuu ning VÕS-i kommentaaridega samale järeldusele, mille kohaselt ei ole riskivastutus VÕS § 1054 lg 1 puhul sobiv alus töötaja vastutuse tuvastamiseks, kuivõrd regulatsioon nõuab sätet, mis hindaks töötaja põhjustatud kahju õigusvastasust ning süüd. Samal põhjusel on välistatud ka kahju hüvitamise erikoosseisude ning kohustuse rikkumisest tuleneva töötaja üldvastutuse aluseks võtmine.¹⁰⁶

Töö autor tõstatab siinkohal täiendava küsimuse – kui jätta kõrvale sätte sõnastusest tulenev õigusvastasuse nõue, siis kas sel juhul oleks põhjendatud tööandjale vastutuse omistamine olukorras, mil töötaja vastutab näiteks riskivastutuse alusel? Olukorra paremaks mõistmiseks võib mõelda järgnevale situatsioonile: ettevõtja töölepingulise valvuri tööülesanded kätkevad endas õhtust kontrollkäiku ümber maa-ala, millel ladustatakse raiepuitu. Kuivõrd plats on suur, ostab valvur endale kontrollkäigu tegemiseks ATV, millega sõidab tööülesandeid täites otsa platsist möödunud tervisesportlasele, kes saab kokkupõrke tagajärjel kehavigastuse. Jättes

¹⁰⁴ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS ptk 53. 2. jagu/komm. 2.

¹⁰⁵ Asjaõigusseadus. – RT I, 17.03.2023, 58.

¹⁰⁶ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/komm 3.1.; T. Tampuu. Deliktiõiguslik vastutus teise isiku tekitatud kahju eest. Lk 467.

kõrvale asjaolu, et töötaja tegevus võib seejuures täita delikti üldkoosseisu tunnused, on tegemist VÕS §-s 1057 sätestatud mootorsõiduki otsese valdaja riskivastutusega. Ühest küljest mõonab töö autor, et kuna kahju põhjustati tööülesannete raames, siis oleks ka riskivastuse alusel kahju tööandjale omistamine õigustatud. Teisalt teeb töö autor tagasiviite alapeatükki 1.1., milles selgitati põhjalikult, kuidas deliktiõiguse alusprintsibiist mööda põikamine peab olema ammendavalt põhjendatud – lähenemine, mis nõuab tööandjalt töötaja igasuguse tegevuse eest vastutamist, läheb selle järelausega mõneti vastuollu. Nagu töö autori koostatud näide ilmestas, siis praktikas kaob probleem üldjuhul juba seetõttu, et olenemata riskivastutuse esinemisest täidab sama tegu sageli ka delikti üldkoosseisu tunnused.

Sarnaselt Eestile seavad Inglise õigus ning PETL tööandja asendusvastutuse eelduseks töötaja õigusvastase teo, mille eest peab töötaja isiklikult vastutama.¹⁰⁷ Inglise õiguskirjanduses on mitmel korral rõhutatud, et töötaja õigusvastase teo puudumisel ei ole tööandja asendusvastutusele küsimuste lahendamisel kohta.¹⁰⁸ Töö autori arvates annab nii Inglise õiguse kui ka PETL-ga ühtimine signaali, et õigusvastasuse aspekt on miski, mida ei tohi töötaja tegevuse hindamisel kõrvale jätta.

Tulenevalt magistritööle seatud mahupiirangust ning asjaolust, et kohtupraktikast ja õiguskirjandusest nähtuvalt ei lasu VÕS § 1054 lg 1 kohaldamise probleemkohad üldjuhul deliktilise üldvastutuse tunnuste kontrollimises, markeerib töö autor järgnevalt üksnes üldkoosseisu eelduste olulisemad asjaolud Eesti õiguses.

2.1.2. Objektiivne teokoosseis töötaja vastutuse eeldusena

Klassikaline delikti üldkoosseis koosneb kolmest astmest: objektiivsest teokoosseisust, õigusvastasusest ning süüst. Esimesel astmel tuleb seejuures määratleda kahju tekitaja tegu, tuvastada õigushüve kahjustamine ning seejärel analüüsida, kas äsja nimetatud elementide vahel esines põhjuslik seos.

Nagu varasemalt märgitud, võib kahju tekitajale ette heidetav tegu seisneda nii tema aktiivses käitumises kui ka tegevusetuks jäämises.¹⁰⁹ Aktiivse käitumisena mõistetakse isiku tahtlikke liigutusi, sh elu jooksul omandatud reflekse.¹¹⁰ Sestap on kohtupraktikas VÕS § 1054 lg 1

¹⁰⁷ Horsey, K., Rackley, E. Lk 331; Jones, M.A. Lk 420; European Group on Tort Law. PETL pkt 6./ komm. 2; Greenberg, D. Vicarious liability. – Thomson Reuters, 26.02.2024.

¹⁰⁸ Horsey, K., Rackley, E. Lk 331; Jones, M.A. Lk 420.

¹⁰⁹ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1044/komm. 3.3.2.

¹¹⁰ Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk. 6.3.2.

kontekstis töötaja kui kahju tekitaja tegevuseks peetud näiteks mootorsõidukiga kannatanule otsa tagurdamist, kolmandale isikule kuuluvate kraanajuppide metallikokkuostu viimist ning ebaseaduslikku metsaraiet.¹¹¹ Eeltoodust tuleks siiski välistada somaatilised ning patoloogilised refleksid, samuti liigutused ning haiguslikud seisundid, mida ei ole võimalik isiku tahtele vastavalt juhtida.¹¹² Järelikult ei loeta näiteks Tourette'i sündroomi põdeva töötaja kontrollimatut rusikalööki kahju tekitavaks teoks.

Tegevusetus seisneb see-eest olukorras, mil isik jätab olenemata temal lasuvast tegutsemise kohustusest vajaliku teo tegemata või täidab kohustuse puudulikult. Seejuures võib nimetatud kohustus tuleneda nii seaduses sätestatud kaitsenormist kui ka käibekohustusest, mille järgi tuleb isikul ennetada tavakäibes tekkiva kahju tekkimist.¹¹³ Juhtumi paremaks mõistmiseks võib mõelda linnaruumis asetleidvatele kaevetöödele, mille raames kaevatakse tiheda liiklusega kõnniteele sügav auk. Kui kaevetööde teostamisega seotud töötaja jätab potentsiaalse ohuallika tähistamata, seisneb töötaja tegu tegevusetuses.

Vahemärkusena on oluline meeles pidada, et mitmed objektiivses teokoosseisus kinnitust leidnud teod võivad samaaegselt täita riskivastutuse koosseisu. Siinkohal peab töö autor silmas eelkõige kohtupraktikas korduvalt käsitletud liiklusõnnetuse juhtumeid, mille puhul loetakse teo toime pannud töötaja AÕS § 33 järgi mootorsõiduki valduse teenijaks, mitte otseseks valdajaks. Sestap vastutab mootorsõiduki kui suurema ohu allika käitamisega kaasnenud iseloomuliku riski realiseerumise eest justnimelt tööandja, kellele kahju põhjustaja allub.¹¹⁴

Lisaks ülaltoodule võib töötaja toimepandud tegu olla omakorda ajendiks tööandja enda delikti jaatamiseks. Näiteks on Riigikohus tsiviilasja nr 2-20-2032 lahendis jaatanud Selver AS-i kui tööandja enda õigusvastase ja süülise käitumise võimalust olukorras, mil viimase töötaja rikkus poekülastaja privaatsust ja eraelu puutumatust, kasutades kannatanu kohta info kogumiseks tööandja andmebaase ning valvesüsteeme.¹¹⁵ Asja uuel läbivaatamisel selgitas Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium, et tööandja enda delikt võib siinkohal seisneda nii tegevuses kui tegevusetuses, kui tööandja lõi töötajale eelduse andmebaaside kasutamiseks viisil, mis võimaldas õigustamatult saada juurdepääsu kliendi isikuandmetele.¹¹⁶

¹¹¹ RKKKo 1-17-6824 p-d 1, 18; TlnRnKo 2-16-3321, p 12.2; TrtRnKo 2-12-8320, p 11.

¹¹² Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk. 6.3.2.

¹¹³ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1045/komm. 3.2.1.; Bar, C. v. Non-Contractual Liability Arising out of Damage Caused to Another. Principles of European Law. Study Group on a European Civil Code. Oxford, Oxford University Press 2009. Lk 593; Koppel, B. Deliktiõiguslik vastutus tegevusetuse eest. – Juridica 2024/I. Lk 12.

¹¹⁴ Vaata näiteks RKTko 3-2-1-19-08, p 11; RKKKo 1-17-6824 p-d 1, 18; RKTko 3-2-1-90-14, p 11; Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1058/komm. 3.3.

¹¹⁵ RKTko 2-20-2032, p 1, p 14.

¹¹⁶ TrtRnKo 2-20-2032, p 15.

Kuigi kohus ei ole seda lahendis otsesõnu sedastanud, saab töö autori hinnangul jaatada tööandja enda delikti näiteks ka tsiviilasjas nr 2-21-2711, kus töötaja põhjustas liiklusseadust rikkudes liiklusõnnetuse. Tallinna Ringkonnakohtu sõnul lasus tööandjal kohustus tagada ohutu töokeskkond ning kontrollida, et töötaja ei täidaks enda ülesandeid alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes ega psühhotroopsete ainete mõju all.¹¹⁷ Järelikult võib tööandja vastupidine tegevus kujutada viimase õigusvastast ja süülist käitumist.

Sarnaselt VÕS §-le 1044 reguleerib § 1056 lg 3 nõuete esitamist erinevatel alustel, mille kohaselt ei piira ega välista riskivastutus õigusvastaselt ja süüliselt tekitatud kahju hüvitamise nõudes teistele vastutuse alustele toetumist. Kohtupraktikas on sama seisukohta korduvalt tunnustatud, pidades riskivastutuse kõrval paralleelselt võimalikuks ka delikti üldkoosseisust tulenevat vastutust.¹¹⁸ Järelikult on nii tööandja vastutus enda õigusvastase ja süülise teo eest kui ka suurema ohu allika valdaja riskivastutus alternatiivsed nõude esitamise alused tööandja VÕS § 1054 lg-1 1 põhineva vastutuse kõrval.

Tulles tagasi delikti üldkoosseisu objektiivse teokoosseisu elementide juurde, tuleb pärast teo tuvastamist kontrollida, kas teo toimepanemisega saabus kahjulik tagajärg VÕS § 1045 lg 1 mõistes. Kui vastus on jaatav, tuleb objektiivse tasandi viimase kriteeriumina kontrollida kahe elemendi omavahelist põhjuslikku seost, mille jaoks kasutatav meetod sõltub tekkinud kahju aluseks oleva teo iseloomust. Nimelt, kui tagajärg saabus töötaja aktiivse käitumise alusel, kohaldatakse põhjusliku seose küsimuses elimineerimismeetodit – töötaja teo mõttelist kõrvaldamist sündmusteahelast. Kui meetodi rakendamisel ilmneb, et tagajärg ei oleks ilma töötaja teota saabunud, on kahju ning töötaja teo vahel põhjuslik seos. Tegevusetuse korral kohaldatakse see-eest asendusmeetodit, mille põhjal asendatakse töötaja passiivne käitumine nõutava aktiivse tegevusega. Kui kahju jääb seeläbi tekkimata, esineb alus põhjusliku seose jaatamiseks.¹¹⁹

Delikti üldkoosseisu kontrollimisel tuleb lähtuda Riigikohtu praktikas võetud seisukohast, mille järgi on VÕS §-st 1043 tulenev delikti üldvastutus etapiviisiliselt toimiv säte. Sestap võib järgnevale tasandile liikuda üksnes juhul, mil sellele eelnevad eeldused on täidetud. Vastupidisel korral järgnevaid elemente ei analüüsita.¹²⁰

¹¹⁷ TlnRnKo 2-21-2711, p 18, p 20.

¹¹⁸ Vaata näiteks RKTKo 3-2-1-19-08, p 11; RKKKo 1-17- 6824, p 14.3; TlnRnKo 1-14-10762, p 16.

¹¹⁹ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1043/komm. 3.3.4.

¹²⁰ Vaata näiteks RKTKo 3-2-1-54-07, p 12; RKTKo 3-2-1-75-08, p 12; RKTKo 3-2-1-161-12, p 13.

2.1.3. Õigusvastasus töötaja vastutuse eeldusena

Tulenevalt Eesti õiguskorras omaks võetud kaheetapilisest õigusvastasuse kontrollist, saab delikti üldkoosseisu õigusvastasuse tasandi jagada kaheks. Esmalt tuleb anda hinnang, kas objektiivse teokoosseisu raames tuvastatud teo tunnused viitavad kahju põhjustamise õigusvastasele iseloomule, kusjuures pidepunktiks on eelkõige VÕS § 1045 lg-s 1 toodud kinnine loetelu. Viimase põhjal loetakse õigusvastaseks töötaja käitumine, millega põhjustati kannatanu surm (p 1), kehavigastus või tervisekahjustus (p 2), samuti kui kannatanult võeti vabadus (p 3), rikuti tema isiklikke õigusi (p 4), valdust, omandit või sellega sarnast õigust (p 5), sekkuti kannatanu majandus- või kutsetegevusse (p 6) või kui tegemist oli seadusest tuleneva kohustuse (p 7) või heade kommete vastase tahtliku käitumisega (p 8). Nimetatud loetelu kõrval tuleb suunata pilk ka VÕS §-de 1046–1049 poole, mis sätestavad täpsemalt isiklike õiguste rikkumise, ebaõigete andmete avaldamise, asjatundja ebaõige arvamuse andmise ning majandus- või kutsetegevuse seiskamise õigusvastasuse.¹²¹

Kui töötaja teo välised tunnused viitasid selle õigusvastasusele, tuleb teises etapis kontrollida VÕS § 1045 lg-s 2 toodud välistavaid asjaolusid – hoolimata sellest, et tegu võis täita mõne õigusvastase teo tunnused, tuleb teises lõikes toodud erandlike olukordade esinemisel teo õigusvastasust eitada. Sestap ei ole tegu Eesti õiguskorras õigusvastane, kui seadus (p 1) või kannatanu (p 2) annab õiguse konkreetse kahju tekitamiseks, samuti kui töötaja põhjustas kahju hädakaitse- või hädaseisundis (p 3) või kasutati põhjendatult omaabi (p 4).¹²² Siinkohal võib mõelda näiteks olukorrale, mil haige pöördub pimesoole operatsiooniks haiglasse, andes selleks eelneva nõusoleku. Kuigi patsiendiga tehtavad protseduurid võiksid olla VÕS § 1045 lg 1 p 2 mõistes õigusvastased, välistab lõppkokkuvõttes nende õigusvastasuse patsiendi antud nõusolek.

Eesti kohtupraktikast nähtuvalt on VÕS § 1054 lg 1 kontekstis peetud õigusvastaseks näiteks kannatanu maasoojuspumba katla ja katlaruumi kahjustamist (§ 1045 lg 1 p 5), trolliga toimunud kokkupõrke tagajärjel surma põhjustamist (§ 1045 lg 1 p 1) ning isiku eraelu ja privaatsuse rikkumist (§ 1045 lg 1 p 4, § 1046).¹²³

¹²¹ Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk. 6.3.7.

¹²² Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk. 6.3.7.

¹²³ TlnRnKo 2-15-19242, p 41; TlnRnKo 1-14-2944, p 7.3; RKTKo 2-20-2032, p 14.

2.1.4. Süü töötaja vastutuse eeldusena

Kui kahe eelneva tasandi eeldused on täidetud, jääb töötaja delikti üldkoosseisul põhineva vastutuse jaatamiseks kontrollida veel üksnes süü küsimus. Sarnaselt õigusvastasusele koosneb üldkoosseisu süü tasand kahest elemendist: töötaja süüvõimest ning süü vormist.

Kui üldjuhul hinnatakse isiku süüvõimet VÕS § 1050 lg-te 1 ja 2 järgi, kehtib töötaja deliktivõime analüüsimisel erand, kui töötaja paigutub mõnda kutsegruppi – kuna tegemist on teatava grupi esindajaga, tuleb lg-s 2 nimetatud asjaolude asemel arvestada kutsealase hoolsusstandardiga. Sestap jäetakse süü hindamisel kõrvale olukorrast, vanusest, haridusest, teadmistest, võimetest või teistest isiklikest omadustest tulenevad asjaolud, kõrvutades selle asemel töötaja käitumist samasse kutsegruppi kuuluvate inimeste hoolsa käitumisega.¹²⁴ Modifitseerides varasemalt õigusvastasuse juures toodud näidet, tuleb pimesoole operatsiooni käigus tehtud ravivea korral hinnata, kas kirurgi käitumine vastas sama valdkonna pädeva kirurgi käitumisele, jättes kõrvale glaukoomi tagajärjel hägustunud nägemise aspekti. Sama lähenemist on jaatatud näiteks Riigikohtu lahendis tsiviilasjas nr 3-2-1-78-06.¹²⁵ Samuti on näiteks I. Luik-Tamme ning K. Pormeister märkinud, et kuigi soolevigastus on kahtlemata patsiendi jaoks negatiivne tagajärg, ei tähenda operatsiooni käigus tekkinud soolevigastus *per se*, et tegemist on süülise rikkumisega, kuivõrd vastutus sõltub kirurgi käitumisest, täpsemalt tema poolt tehtud soorituse kvaliteedist.¹²⁶ Sestap tuleks süü küsimuse lahendamisel kõrvutada kirurgi käitumist temaga samasse kutsegruppi kuulunud isikute käitumisstandardiga.

Süü tasandi teist elementi, töötaja süü vormi, sisustatakse VÕS § 104 lg 2 põhjal, mille järgi loetakse süü vormideks hooletus, raske hooletus ning tahtlus. Kuigi delikti üldkoosseis ei eelda konkreetse süü vormi esinemist, muutub see oluliseks solidaarvastutuse puhul, kui määratakse poolte vastutuse ulatus.¹²⁷ Siinkohal tuleb kõrvalepõikena märkida, et VÕS § 1054 lg-st 1 tuleneva vastutuse korral on tööandja ja töötaja VÕS § 137 lg 1 järgi kannatanu ees solidaarvõlgnikud, kelle omavahelist suhet reguleerib TLS § 76. Riigikohtu praktikast nähtuvalt ei vabasta eeltoodud TLS-i säte töötajat kolmandale isikule põhjustatud kahju hüvitamisest, vaid on mõeldud lahendama töötaja ja tööandja vastutuse ulatuse küsimust.¹²⁸ Olukorras, mil tööandja heastab kannatanule põhjustatud kahju, tekib tööandjal töötaja vastu viimasele

¹²⁴ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1050/komm. 3.3.a.

¹²⁵ RKTko 3-2-1-78-06, p 12; Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1050/komm. 3.3.a.

¹²⁶ Luik-Tamme, I., Pormeister, K. Kas süü tervishoiuteenuse osutaja lepingulise vastutuse eeldusena on iseseisev või sisutühi kontseptsioon? – Juridica, 2014/X. Lk 766-767.

¹²⁷ Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk 6.3.12.; RKTko 3-2-1-53-06, p 15.

¹²⁸ RKTko 2-20-2032, p 14; RKTko 3-2-1-7-13, p 18, 21; RKKko 1-17-6824, p 18; RKTko 3-2-1-19-08, p 11; Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk. 6.6.5.

langevas osas regressinõue.¹²⁹ Siinkohal võib mõelda näiteks situatsioonile, mil hekipügaja napsab hekikäridega jalakäijat, kes samaaegselt pügatavatest põdsastest pahaaimamatult möödus. Eelduslikult on tegemist hekipügaja õigusvastase ja süülise teoga VÕS § 1043, § 1045 lg 1 p 2 ja § 1050 järgi, mistõttu vastutab kolmandale isikule tekitatud kahju eest VÕS § 1054 lg 1 alusel ka kahju põhjustaja ehk hekipügaja tööandja. Nagu varasemalt selgitatud, on tööandja ja töötaja sel juhul VÕS § 137 lg 1 järgi kannatanu ees solidaarvõlgnikud, mistõttu võib hekipügaja nõuda oma tööandjalt, et viimane hüvitaks hekipügaja eest jalakäijale põhjustatud kahju. Olukorras, mil tööandja heastab jalakäijale kahju, on tööandjal hekipügaja vastu VÕS § 69 lg 2 ja § 137 lg 2 järgi tagasinõude õigus, võttes seejuures arvesse TLS § 76 lg 1 ja 2 ning TLS § 74 koostoime põhjal tulenevat vastutuse ulatust.

Kohtupraktikast ning õiguskirjandusest nähtuvalt on esile kerkinud küsimus, kas töötaja süü kõrval tuleks VÕS § 1054 lg 1 puhul kontrollida ka tööandja enda süüd töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest.¹³⁰ Töö autor nendib, et olukord on mõnevõrra ebaselge, kuivõrd sättest ei ilmne otsesõnu, kas tegemist on tööandja süülise vastutusega.¹³¹ Sestap on mõistetav, et kohtud on pidanud korduvalt lahendama tööandja süü eelduse küsimust.¹³² Töö autor toetab siinkohal nii seaduse kommentaarides, õiguskirjanduses kui ka -praktikas läbivalt tunnustatud lähenemist, mille kohaselt loetakse VÕS § 1054 lg 1 tööandja mittesüülise vastutuse aluseks – teisisõnu vastutab tööandja töötaja toimepandud delikti eest sõltumata enda süüst.¹³³ Vastasel juhul võib tekkida olukord, mil, olenemata sellest, et töötaja on pannud toime õigusvastase ja süülise teo, ei ole võimalik tööandjale tema käitumist ette heita, mistõttu vabaneks viimane põhjendamatult vastutusest.¹³⁴ Siinkohal võib mõelda näiteks juhtumile, kus hotelli uksehoidja jätab tööülesandeid täites tahtlikult kolmanda isiku käe ukse vahele, mille tagajärjel murrab viimane sõrmeluu. Eelduslikult on tegemist uksehoidja õigusvastase ja süülise teoga VÕS § 1043, § 1045 lg 1 p 2 ja § 1050 järgi. Teisalt kui tegemist oli pikaaegse töötajaga, kes täitis aastaid oma ülesandeid suure hoolega, samuti oli tal tööle värbamisel ette näidata mitmeid soovituskirju, puudub alus tööandjale ette heita, et viimane oleks valinud enda alluvusse

¹²⁹ Käärats, E. jt (koost.). Töölepingu seadus: selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn, Juura 2021. TLS § 76/komm. 1; Muda, M. Töötaja varaline vastutus. – Juridica, 2009/V. Lk 318; Krillo, K., Piho, K. Mittevaralise kahju hüvitamise nõuded tsiviilasjades 2020.–2022. aastal. Kohtupraktika analüüs. Tartu, 2023. Lk 12; RKTKo 3-2-1-53-12, p 12.

¹³⁰ Vaata näiteks RKTKo 3-2-1-43-08, p 16; TlnRnKo 2-16-3321, p 12.2.; Lahe, J. Vastutus teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest. Süü tähendus. Lk 617.

¹³¹ Lahe, J. Vastutus teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest. Süü tähendus. Lk 617.

¹³² Vaata näiteks RKTKo 3-2-1-181-15, p 44; RKTKo 3-2-1-43-08, p 16; TrtRnKo 1-20-7933, p 19.7; TlnRnKo 2-16-3321, p 12.2.; TlnRnKo 2-16-3321, p 12.2.; TlnRnKo 2-15-1488, p 9.

¹³³ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/komm. 3.1.; Tampuu, T. Deliktiõiguslik vastutus teise isiku tekitatud kahju eest. Lk 466; Lahe, J. Vastutus teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest. Süü tähendus. Lk 618-619; RKTKo 3-2-1-181-15, p 44; RKTKo 3-2-1-43-08, p 16; TrtRnKo 1-20-7933, p 19.7; TlnRnKo 2-16-3321, p 12.2.; TlnRnKo 2-16-3321, p 12.2.; TlnRnKo 2-15-1488, p 9.

¹³⁴ Lahe, J. Vastutus teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest. Süü tähendus. Lk 619.

ülesandeid täitma ebasobiva isiku. Seega – jättes siinkohal kõrvale küsimuse, kas tegemist võis olla ohtlike ustega, mille tööandja oleks pidanud kolmandate isikute ohutuse huvides välja vahetama – vabaneks tööandja põhjendamatult vastutusest, kuivõrd isegi kui töötaja on pannud toime õigusvastase ja süüalise teo, ei oleks eelduslikult täidetud tööandja enda süü kriteerium. Sestap on kannatanute huvide vaatepunktist mõistlik lähtuda regulatsioonist, mille kohaselt eeldab VÕS § 1054 lg 1 üksnes töötaja süü jaatamist.

2.2. Töötaja pidev kasutamine tööandja majandus- või kutsetegevuses kui tööandja deliktiõigusliku vastutuse eeldus

VÕS § 1054 lg 1 teine eeldus, st kahju põhjustaja pidev kasutamine tööandja majandus- või kutsetegevuses, koosneb kahest elemendist: majandus- ja kutsetegevuse sisustamisest ning kahju põhjustaja pideva kasutamise tuvastamisest. Kohtupraktikast nähtuvalt jäetakse esimene kriteerium üldjuhul tähelepanuta, mis võib halvemal juhul viia ebaõige koosseisu kohaldamiseni.¹³⁵ Järelikult omab esmapilgul teisejärgulisena tunduda võiv aspekt olulist kaalu, mistõttu on mõnevõrra üllatav, et VÕS § 1054 lg 1 kommentaarid on jätnud löike keske pidepunkti sisustamata.

Kuna VÕS majandus- ja kutsetegevuse mõistet ei sätesta, aitab selle põhiolemust määratlenda TsÜS-i kommenteeritud väljaanne.¹³⁶ Viimase järgi peetakse majandustegevuseks plaanipärast ning majanduslikest eesmärkidest ajendatud tegutsemist turul. Tegevuse peamine suunis on tulu teenimine, kusjuures ühekordne tegevus ei ole käsitletav majandustegevusena. Kutsetegevuse lahti mõtestamine on see-eest napolisõnalisem – märgitakse üksnes, et tegemist on samuti majanduslikel eesmärkidel teostatava tegevusega, kusjuures valdkonnale omased isikud on näiteks notarid, advokaadid ja kohtutäiturid.¹³⁷

Huvitaval kombel lähevad omavahel vastuollu TsÜS § 132 lg 1 ning VÕS § 1054 lg 1 tõlgendused sellest, kas mittetulundusühingute ja sihtasutuste tegevus on käsitletav majandus- või kutsetegevusena. TsÜS-i kommentaaride kohaselt tuleks mõistet tõlgendada laialt, mistõttu võiks majandus- ja kutsetegevus kätkeda ka tegevusi, mille eesmärk ei ole suunatud tulu teenimisele. Sestap võiks TsÜS § 132 lg 1 mõistes lugeda majandustegevuseks ka korteriühistute tegevust kortermaja haldamisel.¹³⁸ Töö autori arvates on VÕS § 1054 lg 1

¹³⁵ TlnRnKo 2-16-701, p 36.

¹³⁶ Kull, I. VÕS § 1/komm. 4.7.

¹³⁷ Uusen-Nacke, T., Varul, P. TsÜS. § 16/komm 3.

¹³⁸ Käerdi, M. jt. TsÜS § 132/komm. 3.3.1.

kontekstis samale järeldusele jõutud ka tsiviilasjas nr 2-04-2118, kui Tallinna Ringkonnakohus arutles ehitusettevõtja pideva kasutamise üle korteriühistu majandustegevuses, seadmata viimast elementi kordagi kahtluse alla.¹³⁹ Tallinna Ringkonnakohus on see-eest tsiviilasjas nr 2-16-701 jõudnud vastupidisele järeldusele, rõhutades, et korteriühistu tegevus on mittetulundustegevus, mis ei ole seejuures hõlmatud VÕS § 1054 lg-s 1 sätestatud majandustegevuse mõistega.¹⁴⁰ Järeldust tunnustatakse kaudselt ka VÕS-i kommentaarides, kui korteriühistu vastutuse osas suunatakse isik VÕS § 1054 lg 1 asemel sama sätte teise lõike juurde.¹⁴¹

Lähtuvalt alapeatüki alguses toodud majandustegevuse tõlgendusest, mille põhjal seisneb majandustegevus plaanipärase ning majanduslikest eesmärkidest ajendatud tulu teenimises, ei pea töö autor õigeks mittetulundusühingute ja sihtasutuste tegevuste liigitamist majandustegevuse alla – nagu mõistegi viitab, on tegemist muul kui tulu teenimise eesmärgil loodud juriidiliste isikutega. Näitlikult võib mõelda lähisuhtevägivalla ohvrite toetamiseks loodud ühingule, mille eesmärk on vaimse toe pakkumine, mitte raha eest teenuse osutamine. Sestap oleks väär sedalaadi tegevuse majandustegevuseks, rääkimata kutsetegevuseks, pidamine. Samas möönab töö autor, et kui mittetulundusühingus lepingu alusel pidevalt kasutatav nõustaja tekitab lähisuhtevägivalla ohvrile õigusvastast ja süülist kahju, jätkas varasemalt võetud seisukoht kannatanu põhjendamatult halvemasse positsiooni. Sestap oleks sarnaselt TsÜS § 132 lg 1 tõlgendusele põhjendatud, kui ka mittetulundusühingute ja sihtasutuste tegevus loetakse majandus- või kutsetegevuse alla.

Lisaks ülaltoodule nendib töö autor, et isegi kui jätta mittetulundusühingute ja sihtasutuste tegevus majandus- või kutsetegevuse alla liigitamata, ei peaks see olema absoluutne. Nimelt, kui suunata pilk mittetulundusühingute seaduse¹⁴² (edaspidi MTÜS) poole, siis § 1 lg-st 1 nähtuvalt ei tohi pelgalt mittetulundusühingu põhitegevus seisneda majandustegevuse kaudu tulu teenimises. Järelikult jätab seadusandja ka seda liiki ühingutele võimaluse majandustegevusega tegelemiseks, eeldusel et sellest ei saa juriidilise isiku põhieesmärk. Olukorra selgitamiseks võib mõelda mittetulundusühinguna loodud rannaseltsile, mille põhieesmärk seisneb rannakalurite pärandi hoidmises ning kohaliku rannaelu edendamises. Selle kõrval osaleb selts aktiivselt avalikel üritustel, näiteks merepäevadel, kus müüb rannaseltsi logoga T-särke, samuti on meened püsivalt saadaval rannaseltsi kogukonnahoones. Eeldusel, et särkidest saadud tulu ei suunata otsejoones rannaelu edendamisesse, võiks

¹³⁹ TlnRnKo 2-04-2118, lk 6.

¹⁴⁰ TlnRnKo 2-16-701, p 36.

¹⁴¹ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/komm. 3.2.2.

¹⁴² Mittetulundusühingute seadus. – RT I, 23.12.2022, 15.

järjepidev müügitegevus kujutada mittetulundusühingu majandustegevust. Sestap võiks töö autori hinnangul lähtuda põhimõttest, mille kohaselt ei loeta mittetulundusühingu põhitegevust majandustegevuseks, kuid teisalt ei välista see samaaegselt ühingu mõne kõrvaltegevuse majandustegevusena käsitlemist.

Hoolimata sellest, et majandus- või kutsetegevuse kriteeriumi analüüsimata jätmine ei mõjuta üldjuhul kaasuse lõpplahendust, soovitab töö autor õige alusnormini jõudmiseks kasvõi mõttelise eelkontrolli tegemist – nagu Tallinna Ringkonnakohtu lahend tsiviilasjas nr 2-16-701 ilmestas, viis hagiavalduse esitamisel tegemata jäänud kontroll teises kohtuastmes nõude alusnormi muutmiseni.¹⁴³ Senini on magistritöös analüüsitud kohtupraktikas eeldust selgesõnaliselt kontrollitud vaid kolmel korral, kuid arvestades seaduse kommentaaride napolisõnalisi selgitusi, oleks töö autori hinnangul tervitatav, kui oleks rohkem lahendeid, mille põhjal analoogia korras majandus- või kutsetegevust sisustada ning seeläbi koosseisulise elemendi täidetust hinnata.¹⁴⁴

Erinevalt Eestist ei sea Inglise õigus tööandja asendusvastutuse eelduseks majandus- või kutsetegevuse aspekti, samuti ei nähtu erialakirjandusest ega kohtupraktikast mõnda teist samalaadse elemendi nõuet – Inglismaa rõhuasetus paikneb eelkõige töös järgnevalt analüüsimisele tulevate kriteeriumite kontrollimisel, täpsemalt töösuhte piiritlemisel ning küsimusel, kas kahju põhjustati tööülesannete raames.¹⁴⁵ Etteruttavalt võib märkida, et töösuhte määratlemine annab mõningase pidepunkti, mille järgi tööandja asendusvastutuse piiritlemisala kaardistada, kuid teisalt ei ole kirjeldatud lähenemisviis Eesti õigusesse ülevõetav. Nimelt, nagu nähtus töö alapeatükist 1.2., on justnimelt majandus- ja kutsetegevuse kriteerium oluline aspekt, mille alusel VÕS §-s 1054 sätestatud koosseise omavahel eristada. Sestap ei ole Eestil võimalik lähtuda ka PETL art 6:102 lg-st 1, mis jätab sarnaselt Inglismaale piiritlemisala esmapilgul lahtiseks. EGTL-i sõnul tuleneb piiritlemine siiski abilise mõistest, mille vähene konkreetsus viitab sätte kohaldumisele nii tööandja äritegevuses kui ka kodukeskkonnas.¹⁴⁶ See läheb osati vastuollu VÕS-i kommentaarides § 1054 lg 1 osas märgituga, mille kohaselt ei ole eramajapidamise tegevus piisav vastava lõike koosseisu täitmiseks.¹⁴⁷ Isegi kui Eesti õigus vajaks ümbertegemist või kui seaduselünki ei oleks võimalik tõlgendamise teel ületada, puuduks kõnealuses küsimuses võimalus Eesti käsitlese kohendamiseks Inglise õiguse või PETL-i alusel, kuna muudatus nõuaks mitte ainult VÕS § 1054 lg 1, vaid ka sama sätte teistes

¹⁴³ TlnRnKo 2-16-701, p 36.

¹⁴⁴ RKTko 3-2-1-181-15, p 44; TlnRnKo 2-16-701, p 36; TlnRnKo 1-14-10762, p 16.

¹⁴⁵ Horsey, K., Rackley, E. Lk 328; Giliker, P. Can the Supreme Court halt the ongoing expansion of vicarious liability? Barclays and Morrison in the UK Supreme Court. – Professional Negligence, 2021/37(2). Ptk. 1.

¹⁴⁶ European Group on Tort Law. PETL art 6:102/komm. 1.

¹⁴⁷ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/komm. 3.2.1.

lõigetes sisalduvate koosseisude regulatsioonide ümbertegemist – see muudaks eelduslikult VÕS § 1054 koosseisude omavahelise piiritlemise veelgi ebaselgemaks.

Nagu töö autor alapeatüki alguses märkis, tuleb sama eelduse raames kontrollida kahju põhjustaja pidevat kasutamist teise isiku majandus- või kutsetegevuses. Seaduse kommentaaride ning kohtupraktika põhjal väljendub pidev kasutamine eelkõige kestvusvõlasuhte alusel püsiva iseloomuga soorituste tegemises. Seejuures on oluline, et teenuse osutamine ei seisneks pelgalt eesmärgile suunatud koostöös, vaid isiku järjepidevas kasutamises.¹⁴⁸ Näitlikult võib siinkohal mõelda peotlkide väljaüürimisega tegelevale ettevõtjale, kelle põhitegevus seisneb erinevas suuruses telkide tasu saamise eesmärgil inimestele ajutiseks kasutamiseks andmises. Eelduslikult on tegemist ettevõtja majandustegevusega, mistõttu on VÕS § 1054 lg 1 teise eelduse üks element kindlaks tehtud. Olukorras, mil klient palub ettevõtjalt lisateenusena telgi paigaldamist, võib lahendus lahknekaheks: kui ettevõtja kasutab kliendi palve täitmiseks ühekordselt appi võetud paigaldajat, on tegemist ühisele eesmärgile suunatud koostööga, mitte isiku järjepideva kasutamisega. See-eest kui sama isik on ettevõtja lepinguline töötaja, kelle igapäevaste tööülesannete hulka kuulub paigaldustööde teostamine, kujutab näide endast isiku pidevat kasutamist tööandja majandustegevuses.

Tulenevalt ülaltoodud korduvalt tunnustatud seisukohast, mis seob pideva kasutamise kestvusvõlasuhtega, võib järeldada, et VÕS § 1054 lg 1 ei kohaldu kitsalt vaid TLS §-s 1 sätestatud klassikalise töölepingu, vaid ka käsunduslepingu olemasolul. Analoogia korras on samale seisukohale jõudnud ka Riigikohus tsiviilasjas nr 3-2-1-136-16, rõhutades, et oluline on eelkõige tõdemus kahju tekitanud isiku järjepidevast kasutamisest, mitte see, millisel õiguslikul alusel sooritusi tehti.¹⁴⁹ Kohtupraktikast nähtuvalt jõuavad kohtute töölauale siiski eelkõige kaasused, kus teenuse kasutajaks ning osutajaks on töölepingulises suhtes olevad isikud.¹⁵⁰ Sestap on töö autori hinnangul üheks pideva kasutamise jaatamise pidepunktiks töölepingulise suhte esinemine.

Kuigi TLS reguleerib selgelt töösuhte omased tunnused, millest tulenevalt peetakse klassikaliseks töösuhteks tähtajatu töölepingu alusel täistööajaga töötamist, kusjuures tööandja ja töötaja vahel esineb alluvussuhe, hägustavad tänapäeva ühiskonnale omased kiired muutused

¹⁴⁸RKTKo 3-2-1-136-16, p 30; RKTKo 3-2-1-75-05, p 12; TrtRnKo 1-20-7933, p 19.2.; Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/komm. 3.2.1.

¹⁴⁹ RKTKo 3-2-1-136-16, p 26.

¹⁵⁰ Vaata näiteks RKTKo 3-2-1-53-06; RKTKo 2-20-2032; RKTKo 3-2-1-150-15; RKTKo 3-2-1-19-08; TrtRnKo 1-20-7933; TlnRnKo 2-15-1488.

töölepingulise suhte piire.¹⁵¹ Seetõttu ei pruugi töö autori ülaltoodud lähtekoht anda soovitud tulemust. Väidet ilmestab selgelt üha laialdasemalt kanda kinnitav platvormitöö, mille puhul on keeruline tuvastada, kas isikut kasutati pidevalt teenuse kasutaja majandus- või kutsetegevuses – juba kannatanu jaoks võib jääda ebaselgeks, kas ta sõlmis lepingu teenuse kasutaja või õigusvastast kahju põhjustanud teenuse osutajaga.¹⁵² Sama küsimust on lahendanud ka Riigikohus tsiviilasjas nr 3-2-1-136-16, kui vaidluse keskmes oli taksoteenust pakkuva ettevõtja VÕS § 1054 lg-st 1 tuleneda võiv vastutus reisijale tekitatud kahju eest, mille põhjustas taksojuhi poolt toime pandud kehaline väärkohtlemine. Kuigi TsÜS-i kommentaaride kohaselt peaks vastus sõltuma teenuse kasutaja ja teenuse osutaja omavahelisest kokkuleppest, täpsemalt asjaolust, kas teenuse osutajat käsitletakse omavahel teenuse kasutaja majandustegevuses kasutatava isikuna või iseseisva teenusepakkujana, pidas Riigikohus õiglaseks vastutuse omistamist VÕS § 1054 lg 1 alusel. Nimelt selgitas kohus, et olukorras, mil kannatanul tekib põhjendatud arusaam, et teine lepingupool on teenuse operaator, mitte konkreetne teenuse osutaja, vastutab teenuse kasutaja teenuse osutaja põhjustatud õigusvastase kahju eest viisil, mil viimane loetakse teenuse kasutaja majandustegevuses pidevalt kasutatavaks isikuks.¹⁵³

Hoolimata sellest, et õiguskirjandus ning kohtupraktika ei sea VÕS § 1054 lg 1 eelduseks klassikalise töölepingu olemasolu, võimaldades kellegi majandus- või kutsetegevuses kasutamist jaatada ka muu kestvusvõlasuhte alusel, tuleb sellesse suhtuda ettevaatlikkusega. Nimelt on Eesti seadusandja näinud avalike teenistujate osas ette eriregulatsiooni, mistõttu – olenemata võimalusest üldjuhul jaatada nende pidevat kasutamist – puudub nendega seotud juhtumite korral VÕS § 1054 lg 1 rakendamise võimalus. Kuigi õiguskirjanduses on arutletud ka vastupidise lähenemise üle, pooldab töö autor kehtivat regulatsiooni, mille järgi võib VÕS § 1054 lg 1 tulla kohaldamisele üksnes siis, kui avaliku võimu kandja põhjustas õigusvastast kahju eraõiguslikes suhetes – eelduslikult võimaldavad eriseadustes sätestatud regulatsioonid kaitsta kõnealustes olukordades paremini poolte huve.¹⁵⁴ Samale järeldusele on jõudnud ka Riigikohus, selgitades kohtuasjas nr 3-1-1-105-10 seonduvalt Tartu Linnavalitsuse sotsiaaltöötaja toime pandud vargusega, et VÕS § 1054 lg-st 1 ning riigivastutuse seaduse (RVastS) § 12 lg-st 2 tulenevad alusnormid on eraldiseisvad vastutuse ülemineku alused, mida

¹⁵¹ Erikson, M. Lk 525.

¹⁵² Käerdi, M. jt. TsÜS § 132/komm. 3.4.1.

¹⁵³ Käerdi, M. jt. TsÜS § 132/komm. 3.4.1; RKTko 3-2-1-136-16, p 30.

¹⁵⁴ Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Ptk. 6.6.5.

ei tohi samaaegselt kombineerida ning millest esimene ei kuulu RVastS § 1 lg 1 järgi kohaldamisele, kui kahju tekkis avalike ülesannete täitmisel.¹⁵⁵

Sarnaselt Eestile on piiritlemisprobleem tõstatunud ka Inglismaal, kus viimase 20 aasta jooksul on tööandja asendusvastutuse kohaldamisala märgatavalt laiendatud – kui algselt kohaldus tööandja asendusvastutus üksnes töölepingu alusel tegutseva isiku põhjustatud kahju korral, siis tänaseks on rakendusala laiendatud ka tööhõivega sarnastele suhetele (ingl *akin to employment*). Viimasena nimetatu, st asendusvastutuse kohaldumine tööhõivega sarnaste suhete olukorras, tõi kohtupraktikasse teatava ebakindluse, kuivõrd selle piiritlemine töövõtjatest, kelle puhul on tööandja asendusvastutus rangelt välistatud, on ebaselge.¹⁵⁶ Selleks, et tekkinud ebaselgus kõrvaldada, andis Ühendkuningriikide Ülemkohus mõned aastat tagasi kohtuasjades *Barclays Bank plc v Various Claimants* ning *Wm Morrison Supermarkets plc v Various Claimants* täpsemad juhised, mis võimaldaksid tööandja asendusvastutuse printsiibis orienteeruda.¹⁵⁷

Ülaltoodud kohtuasjade ning Inglise erialakirjanduse põhjal tuleb tööandja asendusvastutuse kohaldamisala tuvastamiseks läbida kaks testi: suhte (ingl *relationship*) ning seotuse (ingl *connection*) testid. Esimese testi raames kontrollitakse, kas isikute vahel esines töölepinguline või tööhõivele sarnane suhe. Seejuures tuleb tööhõivele sarnase suhte ja töövõtu eristamiseks hinnata, kas isik tegutses organisatsiooni nimel või enda huvides, samuti milline oli pooltevaheline alluvussuhe ning millisel ajaperioodil isik tööülesandeid täitis, st kas tegemist oli kestva või pigem ühekordse tegevusega. Inglise kohtupraktikast nähtuvalt on selle testi põhjal töölepingulise suhte kõrval omistatud näiteks kirikule vastutus kirikuisa põhjustatud kahju eest, kes täitis samaaegselt kirikus oma ülesandeid.¹⁵⁸ Seega võib järeldada, et kohaldamisala laiendamine tööhõive sarnastele suhetele avas võimaluse tööandja asendusvastutuse kohaldamiseks väljaspool majandus- või kutsetegevust, mis ei ühti Eestis kehtiva lähenemisega. Siiski võiks nimetatud testi kasutada selleks, et hinnata, kas tegemist on kestvusvõlasuhte või töövõtuga, kusjuures Inglise õiguses võetud lähenemine annab muu hulgas kinnituse, et ka mõnes teises Euroopa riigis on tööandja vastutuse osas tõmmatud piir pidevalt ning ühekordse ülesande täitmiseks kasutatavate teenuse osutajate vahele. Tulles seejuures näiteks tagasi ka varasemalt analüüsitud taksoteenuse osutamise kaasuse juurde,

¹⁵⁵ RKKKo 3-1-1-105-10, p 9.2.

¹⁵⁶ Giliker, P. Ptk 1 ; Greenberg, D. p. 3.

¹⁵⁷ Giliker, P. Ptk 1.

¹⁵⁸ Greenberg, D. p. 4; Giliker, P. Ptk. 1, 2.

võimaldab testis esitatav küsimus, kas isik tegutses organisatsiooni nimel või enda huvides, anda vastutuse sellele, kas täidetud on teenuse osutaja pideva kasutamise nõue.

Inglise õiguses nõutud teine test võimaldab hinnata, kas õigusvastane tegu oli seotud kahju põhjustaja tööülesannete või tööhõive sarnase suhte raames teostatavate ülesannetega. Seotuse testina tuntud lähenemine on seejuures pälvinud mõningast kriitikat, kuivõrd ei võimalda lahendada näiteks seksuaalkuritegude toimepanemisega põhjustatud kahju heastamise eest vastutava isiku küsimust – väidetavalt ei ole kahju põhjustanud tegu sel juhul otseselt seotud tööülesannetest või tööhõivest tulenevate ülesannetega. Kuigi teemapüstitus seondub järgmises alapeatükis analüüsitava eeldusega, julgeb töö autor sarnaselt kohtunik Lord Reedile vastu vaielda äsja märgitud seisukohale, mille järgi ei võimalda seotuse test lahendada seksuaalkuriteo tagajärjel tekkinud kahju küsimust.¹⁵⁹ Etteruttavalt märkides tuleks olukorda tõlgendada pigem läbi vaatepunkti, kas tööülesanded tegid võimalikuks sedalaadi kahju tekkimise, mitte kas kahju tekitanud tegu oli *per se* isiku tööülesanne. Töö autor ei näe seejuures vajadust testi Eesti õiguskorda ülevõtmiseks, kuivõrd töö alapeatükis 2.3. analüüsiv koosseisuline eeldus hõlmab juba sama küsimuse lahendamist.

Nagu alapeatükis varasemalt märgitud, hõlmab PETL art 6:102 lg 1 võrreldes Eestiga märksa laiemat valdkonda, kohaldudes tööandja äritegevuse kõrval ka kodukeskkonnas. Eeltoodu ei ole kahe regulatsiooni ainuke erinevus. Nimelt kui VÕS § 1054 lg 1 mõistes on töötaja töölepingu alusel töötav isik, keda kasutatakse pidevalt tööandja majandus- või kutsetegevuses, siis EGTL-i tõlgendus on oluliselt laiem – töötajaks loetakse iga töölepingu alusel töötav isik, keda kasutatakse ühekordselt või pidevalt tööandja äritegevuses või kodukeskkonnas, hoolimata sellest, kas töötaja saab selle eest tasu. Põhirõhk seatakse seejuures eeldusele, mis nõuab, et töötaja tegutseks tööandja kontrolli või järelevalve all.¹⁶⁰ Järelikult lahknevad lähenemised Eesti regulatsiooni ühes keskses nõudes, st küsimuses, millisel määral peab töövõtja olema isikut kasutanud.

Töö autori jaoks jääb ebaselgeks, mida mõeldakse PETL-i kontekstis ühekordseks töölepingu alusel tegutsemiseks, kuivõrd Eesti õiguse mõistes oleks eelduslikult tegemist töövõtuga, mille on PETL sama artikli teises lõikes selgesõnaliselt välistanud. Lähtudes PETL-i kommentaarides töövõtu välistamise juures toodud selgitustest, eeldab töö autor, et vastus seisneb juba varasemalt mainitud kontrolli küsimuses – EGTL sõnul arvati töövõtja vastutuse alt välja justnimelt vastutava isiku kontrolli puudumise tõttu.¹⁶¹ Seega tähendab ühekordne töötaja

¹⁵⁹ Greenberg, D. p. 4; Giliker, P. Ptk. 1, 2.

¹⁶⁰ European Group on Tort Law. PETL art 6:102/komm. 2.a..

¹⁶¹ European Group on Tort Law. PETL art 6:102/komm. 2.b.

kasutamine eelduslikult teenuse kasutaja kontrolli all toimunud ühekordset sooritust. Kuna EGTL ei ole selgitanud, milline on nõutava kontrolli või järelevalve ranguse aste, st kas kontroll võib seisneda ka pelgalt tööülesande andmises, on keeruline hinnata, kas kirjeldatud olukord võiks olla hõlmatud VÕS § 1054 lg-s 2 sätestatuga. Nagu alapeatükist 1.2. ilmnes, on VÕS § 1054 jagatud kolmeks koosseisuks, mistõttu ei näe töö autor vajadust esimese lõike kohaldamisala üldistamiseks selliselt, et sättega oleks hõlmatud ka ühekordsed ülesannete täitmised.

Töö autori hinnangul on küsitav PETL-i kommentaarides toodud lähenemine, mille põhjal ei eelda art 6:102 lg 1 kohaldamine konkreetse kahju tekitaja kindlaks tegemist – piisab vaid sellest, kui tuvastatakse, et isik on keegi töökollektiivist.¹⁶² Arvestades seda, et isiku vastutus teise isiku põhjustatud õigusvastase kahju eest on kõrvalepõige deliktiõiguse alusprintsipiist, on tegemist kergekäelise lähenemisega, mis ei võimalda seejuures töötaja vastutuse aluseks oleva süü tuvastamist. Seega ei poolda töö autor kõnealusest põhimõttest lähtumist. Teisalt nendib töö autor, et näiteks VÕS §-s 138 reguleeritud olukorras, mil ei ole teada, milline konkreetne isik kahju põhjustas, kuid on tuvastatud, et kahju võis tekitada neist igaüks, mistõttu võib nõuda kahju hüvitamist neilt kõigilt, võiks kannatanu huvidest lähtuvalt võtta siiski ka sellises olukorras tööandja vastutusele. Siinkohal võib täpsemalt mõelda näiteks situatsioonile, mil kolm kokka keetsid ühiselt suppi, millesse sattunud klaasikild haavab kannatanu suu limaskestast. Kuivõrd on kindel, et üks kolmest kokast kukutas toidu sisse klaasikillu, mille tagajärjel tekkis kolmandale isikule kahju, kuid ei ole teada, milline kokk seda täpsemalt tegi, võib kannatanu nõuda VÕS § 138 lg 1 järgi kahju hüvitamist kõigilt kolmelt kokalt. Seega jaatades töötaja vastutust, võiks selle alusel omistada vastutuse ka tööandjale, hoolimata sellest, et ei ole teada, millise konkreetse isiku teo tagajärjel kahju tekkis.

2.3. Kahju tekitamine tööandja majandus- või kutsetegevuse raames kui tööandja deliktiõigusliku vastutuse eeldus

VÕS § 1054 lg 1 kolmas ning ühtlasi viimane eeldus nõuab, et kahju oleks tekitatud tööandja majandus- või kutsetegevuse raames, teisisõnu töötaja tööülesannete täitmisel.¹⁶³ Võib põhjendatult oletada, et eelduse täidetuse üle ei teki vaidlust näiteks olukorras, mil juuksur tekitab soengu tegemisel lokitangide hooletu ümberkäimisega kliendile põletushaava või kui bussijuht jätab ennatlikult uksi sulgedes ühistranspordist välja reisija ukse vahele – kahju

¹⁶² European Group on Tort Law. PETL art 6:102/komm. 2.a.

¹⁶³ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/komm. 3.2.1.

põhjustati üheselt mõistetavalt juuksuri ning bussijuhi tööülesannete täitmisel. Teisalt on kohtupraktikas probleemsed juhtumid, mil kahju tekkis tööandja korraldusi ning huve rikkuva teo toimepanemise tagajärjel. Sedalaadi tegu võib seisneda näiteks haiglaravil oleva patsiendi pangakaardi varastamises, keskkonnareostuse tekitamises või töövälisel ajal tööautoga liiklusavarii põhjustamises.¹⁶⁴

Töö kirjutamisel analüüsitud materjalid ilmestavad selgelt, kuidas teemakäsitus on Eestis aastate jooksul muutunud – 2000ndate alguses läbivalt võetud seisukoht on vastupidine tänapäeval tunnustatud tõlgendusele. Nimelt nähtub ülemöödunud kümnendi algusaastate erialakirjandusest ning kohtupraktikast lähenemine, mille järgi ei vastuta tööandja töötaja põhjustatud kahju eest, kui kahju põhjustav tegu ei seisnenud konkreetse tööülesande täitmisel. Sestap on eitatud tööandja vastutust kordniku eest, kes varastas töökeskkonnas viibides sama maja töötaja taskust viimase mobiiltelefoni.¹⁶⁵ Samuti on Tallinna Ringkonnakohtus nentitud, et kuigi pangatöötaja kasutas kuriteo toimepanemiseks enda ametiseisundit, ei täitnud ta kahju põhjustanud teo toimepanemisel enda tööülesandeid. Töökohustuste mittetäitmine tähendab seejuures tööandja huvide, tahte ning eesmärgi vastast käitumist, samuti töötajale antud volituste ületamist.¹⁶⁶

Käesoleva töö kirjutamise hetkel valitseb Eesti õiguspraktikas vastupidine käsitus, mis võimaldab tööandja vastutusele võtmist muu hulgas juhul, mil töötaja kahju põhjustav tegu seisnes tööandja huvide ning korralduste vastases käitumises.¹⁶⁷ Kohtupraktikast nähtuvalt õigustab järeldust eelkõige tõik, mille kohaselt puudunuks töötajal tõenäoliselt võimalus kahju tekitada, kui ta ei oleks olnud tööandja töötaja.¹⁶⁸ Seega võib näiteks Tartu Ringkonnakohtu kohtuasjas nr 1-20-7933 nentida, et kuigi patsiendi pangakaardi varastamine on haigla huvide ning töökorralduslike suunistega vastuolus, ei oleks isik saanud kahju põhjustavat tegu toime panna, kui ta ei oleks töötanud sama haigla hooldajana – üksnes haigla antud tööülesannete täitmine tagas kahju põhjustajale juurdepääsu patsientide isiklike esemeteni. Sestap vastutab ka haigla ehk tööandja VÕS § 1054 lg 1 alusel hooldaja põhjustatud õigusvastase kahju eest.¹⁶⁹

Sarnane küsimus tõstatas ka Tallinna Ringkonnakohtu kriminaalasjas nr 1-13-8244. Täpsemalt vaieldi kohtuasjas selle üle, kas töövälisel ajal tööülesannete täitmiseks mõeldud veoautoga

¹⁶⁴ TrtRnKo 1-20-7933, p 19; TrtRnKo 2-15-1488, p 10; TlnRnKo 1-13-8244, p 7.2.

¹⁶⁵ Lahe, J., Tampuu, T. Deliktiõiguslik vastutus teise isiku tekitatud kahju eest. Lk 473.

¹⁶⁶ Ploom, K. Lepinguväline kahju Eesti kohtupraktikas. – Juridica, 2000/III. Lk 186.

¹⁶⁷ Käerdi, M., Tampuu, T. VÕS § 1054/komm. 3.2.1; RKTKo 3-2-1-150-15, p-d 5, 15; RKKKo 3-1-1-1-05, p 9.

¹⁶⁸ Vaata näiteks RKKKo 1-17- 6824, p 14.3; TlnRnKo 2-21-2711, p 19; TrtRnKo 1-20-7933, p-d 19.3., 19.4.; TlnRnKo 2-15-1488, p 10.

¹⁶⁹ TrtRnKo 1-20-7933, p-d 19.3., 19.4., 19.5.

liiklusõnnetuse põhjustamine toimus tööandja majandustegevuse raames, kui auto pidanuks samaaegselt seisma transiidiveoautodele mõeldud parklas.¹⁷⁰ Kui lähtuda kohtupraktikas võetud lähenemisest, mille kohaselt ei väära tööandja vastutust asjaolu, et töötaja kahju põhjustav tegu seisnes tööandja huvide ning korralduste vastases käitumises, tuleks töö autori hinnangul jaatada tööandja vastutust VÕS § 1054 lg 1 alusel – seda enam, et töötaja ei oleks saanud kahju põhjustavat tegu toime panna, kui tööandja ei oleks teinud tööülesannete raames võimalikuks veoauto kasutamist. Samale seisukohale on jõudnud ka Tallinna Ringkonnakohtus, rõhutades muu hulgas, et lahendamisel mängib olulist rolli tõsiasi, et töötaja poolne tööülesannete rikkumine, st veoki parklasse viimata jätmine, oli tingitud tööandja antud korraldusest täita järgmisel päeval veokiga uusi töökohustusi. Sestap leiti, et kahju põhjustati tööandja majandustegevuse raames, mistõttu vastutab tööandja liiklusõnnetuse tagajärjel tekkinud kahju eest VÕS § 1054 lg 1 alusel.¹⁷¹

Vastupidine on see-eest näiteks Tallinna Ringkonnakohtu lahend tsiviilasjas nr 2-15-1488, kus eitati teo toimepanemist tööandja majandustegevuse raames. Täpsemalt leiti, et kuigi kahju põhjustanud töötaja kasutas delikti toimepanemisel tööandja poolt tööülesannete täitmiseks antud ekskavaatorit, ei ole omavoliliselt lisatulu teenimise eesmärgil tehtud kaevetööd ning selle tagajärjel tekkinud keskkonnareostus pandud toime tööandja majandustegevuse raames. Kohtu põhjenduste kohaselt välistab selle tõik, mille järgi puudus tööandjal võimalus sedalaadi tegevust ära hoida. Järelikult ei vastuta ka tööandja VÕS § 1054 lg 1 alusel töötaja põhjustatud keskkonnareostuse eest.¹⁷² Kui lähtuda taas kord kohtupraktikas võetud lähenemisest, mille kohaselt ei väära tööandja vastutust asjaolu, et töötaja kahju põhjustav tegu seisnes tööandja huvide ja korralduste vastases käitumises, vaid aluseks tuleb võtta see, kas tööülesannete täitmine tegi võimalikuks kahju tekitamise, tuleks töö autori hinnangul lugeda ka omavoliliselt lisatulu teenimise eesmärgil tehtud kaevetööd ja selle tagajärjel tekkinud keskkonnareostus toimepanduks tööandja majandustegevuse raames. Nimelt võib tõsikindlalt väita, et töötaja ei oleks keskkonnareostuse näol kahju tekitanud, kui ta ei oleks samaaegselt tööülesannete raames kõnealuses karjääris viibinud ega oma ülesannete täitmiseks ekskavaatorit kasutanud. Sestap on töö autori hinnangul õigustatud omistada tööandjale vastutus VÕS § 1054 lg 1 alusel.

Nagu töö autor põgusalt ka alapeatükis 2.2. viitas, pooldab autor tänasel päeval läbivalt tunnustatud lähenemist, mille järgi loetakse kahju tööandja majandus- või kutsetegevuse raames tekitatuks ka juhul, mil töötaja tegu läks vastuollu tööandja eesmärgi, tahte ning

¹⁷⁰ TlnRnKo 1-13-8244, p 7.2.

¹⁷¹ TlnRnKo 1-13-8244, p 7.2.

¹⁷² TlnRnKo 2-15-1488, p 10.

töökorralduslike suunistega. Töö autori hinnangul ei ole seejuures paslik toetuda pelgalt sellele, kas kahju tekitanud tegu oli *per se* isiku tööülesanne, vaid eelkõige *conditio sine qua non* testi põhjal analüüsida, kas sama teo toimepanemine on võimalik, kui isik ei ole vastava tööandja majandus- või kutsetegevuses ülesandeid täitev isik. Üksnes juhul, mil vastus on jaatav, puudub kahju põhjustava teo ning tööandja majandus- või kutsetegevusest tulenevate ülesannete vahel nõutav tihe seos, mis õigustaks tööandjale sedalaadi käitumise eest vastutuse omistamist.

Tulles tagasi alapeatükis varasemalt toodud pangatöötaja näite juurde, võib ülaltoodu põhjal üheselt väita, et kahju tekitav tegu pandi toime tööandja majandustegevuse raames. Nimelt, kuigi varavastase süüteo toimepanemine läheb vastuollu nii panga töökorralduse kui ka huvidega, samuti töötaja töölepingust tulenevate ülesannetega, puudub tavalisikul võimalus kirjeldatud teo sel viisil toimepanemiseks – seda enam, et kohtu tuvastatud asjaoludel kasutas töötaja teo toimepanemisel ära justnimelt enda ametiseisundit. Seega tuleb pangatöötaja kahju põhjustav tegu, hoolimata sellest, et see läheb iseloomult vastuollu tööandja huvide ning juhustega, lugeda toimepanduks tööandja majandustegevuse raames.

Töö autor mõonab, et praktikas võib ette tulla juhtumeid, mil piiritlemine ei anna ülaltoodud meetodi alusel soovitud tulemust. Siinkohal võib mõelda näiteks olukorrale, mil lehemüüja pakub tänaval möödakäijatele müügiks värskeid päevalehti. Kui töötaja varastab isiku telefoni hetkel, mil kannatanu lehe jaoks kotist raha otsib, võib väita, et tegemist on tööandja majandustegevuse raames toimepandud teoga. Teisalt olukorras, mil lehemüüja aktiivset müügitööd ei tee ning kõnnib mööda tänavat, nagu iga teine mööduja, ei loo tööandja majandustegevus töötaja jaoks n-ö soodsamat olukorda, mis võimaldaks erinevalt tavalisikust tegu toime panna. Sestap sõltub lahendus ühiskonna väärtushinnangute küsimusest, kas tööandja peaks töötaja eest vastutama pelgalt juba seetõttu, et tööandja saatis töötaja tööülesandeid täitma.

Kui üldjuhul pooldab töö autor kohtupraktikas tunnustatud põhimõttest lähtumist, mis võimaldab tööandja vastutusele võtmist muu hulgas juhul, mil töötaja kahju põhjustav tegu seisnes tööandja huvide ning korralduste vastases käitumises, siis järgnev õiguskirjanduses tõstatatud näide paneb autori jaoks põhimõttest lähtumise mõnevõrra kõikumale. Nimelt on tõstatatud küsimus, kas tööandja peaks töötaja põhjustatud kahju eest vastutama ka juhul, mil töötaja tarbib tööandja juubeliüritusel mitu pokaali veini ning põhjustab seejärel pärast tööpäeva lõppu koju sõites liiklusavarii.¹⁷³ Töö autori hinnangul tuleb siinkohal kindlaks teha, mis on see eriline asjaolu, mille tööandja majandustegevus kõnealusel juhul võimalikuks teeb.

¹⁷³ Tampuu, T. Deliktiõiguslik vastutus teise isiku tekitatud kahju eest. Lk 464.

Kui näiteks varasemalt analüüsitud haigla kaasuse põhjal oli selleks ligipääs patsiendi isiklikele asjadele, siis antud juhul peaks selleks olema võimalus osaleda tööandja juubeliüritusel. Sestap leiab töö autor, et tööandja vastutus oleks põhjendatud juhul, mil töötaja põhjustab kahju juubelipidustuste käigus, mitte hilisemalt autorooli istudes – kuigi liiklusavarii põhjustamisel on oma osa pidustustel tarbitud alkoholil, siis töö autori hinnangul peaks tööandja vastutuse jaatamiseks tekkima kahju otseselt selles olukorras, mille tegi võimalikuks tööandja majandus- või kutsetegevus. Seega tuleks töö autori hinnangul siinkohal tööandja vastutust eitada.

Sarnaselt Eestile nõuab ka PETL, et töötaja õigusvastane tegu oleks hõlmatud tema tööülesannete täitmisega. Kuigi EGTL rõhutab, et kõnealust seotuse nõuet tuleb hinnata iga kaasuse puhul eraldi ning ühest vastust ei ole võimalik teoreetilisel tasandil konstrueerida, annavad PETL-i kommentaarid tööandja võimaliku vastutuse analüüsimiseks kaks pidepunkti. Esimese aspekti järgi ei välista tööpositsiooni väärkasutamine *per se*, et tegu langeks tööülesannete raamidest välja.¹⁷⁴ Järelikult ühtib Eesti kohtupraktikas omaks võetud lähenemine PETL-iga, kui võimaldab tööandja vastutusele võtmist ka siis, kui töötaja kahju põhjustav tegu seisnes tööandja huvide ning korralduste vastases käitumises. PETL-i teine pidepunkt näeb see-eest ette erandi, mille kohaselt isegi kui töötaja tegu ei ole hõlmatud viimase tööülesannetega, võib tööandja vastutus tulla kõne alla, kui selleks on tööandja luba.¹⁷⁵ Töö autori jaoks jääb siinkohal ebaselgeks, millele tuleb luba anda – kas töötaja tegevusele, mis jäi tema tööülesannete raamidest välja, või heakskiit sedalaadi vastutuse kohaldamiseks. Lähtudes tavapärasest praktikast, eeldab töö autor, et mõeldud on heakskiitu töötaja tegevusele, kuivõrd tundub vähetõenäoline, et tööandja soovib vabatahtlikult heastada töötaja põhjustatud õigusvastast kahju, seda enam, et kahju aluseks olev tegu ei olnud seotud töötaja tööülesannete täitmisega. Töö autori hinnangul sobituks kirjeldatud erand ka Eesti õiguskorda, kuid möönab, et tõenäoliselt ei leia see praktikas laialdast kasutust.

Nagu töö alapeatükis 2.2. analüüsitud seotuse test viitas, nõuab ka Inglise õigus, et töötaja õigusvastane tegu oleks hõlmatud tema tööülesannete või tööhõivega sarnasest suhtest tulenevate ülesannete täitmisega. Erialakirjanduse kohaselt ei piisa tööandjale vastutuse omistamisel üksnes põhjusliku seose jaatamisest, mistõttu tuleb õigusvastase teo tunnuseid kõrvutada töötaja tööülesannetes ettenähtuga.¹⁷⁶

Aastakümneid kasutati Inglise õiguses kõnealuse eelduse hindamiseks nn Salmond-i testi, kuid kuna tänapäevasele ühiskonnale omased kiired muutused hägustavad töölepingulise suhte piire,

¹⁷⁴ European Group on Tort Law. PETL art 6:102/komm. 1.

¹⁷⁵ *Ibid.*

¹⁷⁶ Greenberg, D. Ptk. 4.

võimaldab kõnealune test kontrollida üksnes äärmiselt klassikalist töölepingulist suhet.¹⁷⁷ Sestap on aastate jooksul proovitud välja töötada uusi teste. Näiteks konstrueeris kohtunik Lord Toulson kohtuasjas *Mohamud v Wm Morrison Supermarkets Plc* Salmond-i asemel uue testi, mille kohaselt tuleb küsimuse lahendamisel analüüsida kahte asjaolu: esmalt seda, mis tegevusvaldkonnas isik töötas ning milline oli tema töö iseloom, seejärel anda hinnang, kas isiku tööpositsiooni ning õigusvastase käitumise vahel oli tihe seos, mis õigustaks sotsiaalsete väärtushinnangute põhjal tööandja asendusvastutuse kohaldamist.¹⁷⁸

Kuivõrd hilisemas kohtupraktikas peeti Lord Toulsoni testi ülemäära üldiseks, hakati lähtuma kohtunik Lord Nicholli konstruktsioonist, mille kohaselt on tööandja asendusvastutus õigustatud, kui töötaja süüline käitumine on tihedalt seotud sellega, milleks ta oli töösuhte alusel pädev, kusjuures süüline käitumine leidis aset töötaja tavapärase tööülesannete täitmise raames. Hoolimata sellest, et tegemist on Inglise kohtupraktikas läbivalt tunnustatud testiga, olles lähtepunktiks näiteks kohtuasjades *Bernard v Attorney General of Jamaica*, *Brown v Robinson* ning *Majrowski v Guy's and St Thomas's NHS Trust*, ei näe töö autor vajadust testi Eesti õiguskorda ülevõtmiseks.¹⁷⁹ Nimelt tekib testi sõnastuse põhjal mõnetine arusaam, et test suunab küsimuse lahendamisel eelkõige lähenemise poole, mis välistab tööandja vastutusele võtmise juhul, mil töötaja kahju põhjustav tegu seisnes tööandja huvide ning korralduste vastases käitumises. Sedalaadi lähenemine oleks see-eest vastuolus Eesti õiguskirjanduses ja -praktikas võetud seisukohaga.

¹⁷⁷ Horsey, K., Rackley, E. Lk 329.

¹⁷⁸ Giliker, P. Ptk. 3(i)

¹⁷⁹ Greenberg, D. Ptk 10.

KOKKUVÕTE

Ühiskonnaliikmete tihedad omavahelised suhted loovad paratamatult hüvede kõrval olukordi, mil üks isik põhjustab teisele oma tahtliku või hooletu käitumisega negatiivse tagajärje. Seejuures tingib tõsiasi, et isikuid ümbritsevad peaaegu et igal sammul tööandja ja töötaja vahelised suhted, tahes-tahmata selle, et kohtutel tuleb lahendada kaasuseid, mil pooltevahelise vaidluse ajendiks on töötaja poolne õigusvastase kahju põhjustamine kolmandale isikule. Kuigi deliktiõiguse alusprintsip, täpsemalt *“igaüks vastutab enda teo eest”* põhimõte, asetab õigusvastase kahju hüvitamise kohustuse eelkõige kahju põhjustajale endale, peab ühiskond teatud olukordades vajalikuks vastutuse omistamist teisele isikule. Sestap tõstatub põhjendatult küsimus, kas töötaja kõrval võiks viimase põhjustatud õigusvastase kahju eest vastutada ka tööandja. Sellest tulenevalt seadis töö autor käesoleva magistritöö eesmärgiks leida vastus küsimusele, millistel eeldustel võib tööandja vastutada töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest. Töö autor püstitas eesmärgi saavutamiseks neli uurimisküsimust, mille järeldused kaardistatakse järgnevalt.

Töö esimese küsimuse raames analüüsiti, millised argumendid põhjendavad tööandjale vastutuse omistamist töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest. Nagu ülal märgitud, vastutab deliktiõiguse alusprintsipi järgi lepinguvälise kahju põhjustamise eest esmajoones isik, kelle tegevuse tagajärjel negatiivne tagajärg saabus – tegemist on õiguskirjanduses korduvalt tunnustatud põhimõttega, millest mööda põikamine on töö autori hinnangul õigustatud üksnes juhul, kui selleks esineb mõjuv põhjus. Seejuures ei pea töö autor kannatanule kahju heastamist *per se* piisavaks aluseks, et jätta seetõttu kõrvale *“igaüks vastutab enda teo eest”* printsip, kuivõrd töö autori arvates on hea usu põhimõtte vastane nõuda kahju hüvitamist isikult, kellel puudub juhtunuga igasugune seos. Eeltoodud mõtet toetab ka J. Lahe selgitus, mille järgi peab ühiskond õiglaseks, isegi vajalikuks, vastutuse omistamist teisele isikule, kuid ei väida, et sedalaadi vastutus peaks kohalduma igas lepinguvälise kahju hüvitamise olukorras. Sestap võib teise isiku vastutus tulla kõne alla üksnes erandlikel juhtudel, mille sätestamine eeldab kaalukate argumentide olemasolu.

Eesti õiguskirjandusest nähtuvalt on tööandjale töötaja deliktiõigusliku vastutuse omistamist põhjendatud kahe asjaolu alusel, millest esimene seisneb majanduslikus aspektis. Nimelt on T. Tampuu leidnud, et olukorras, mil kannatanule jääb töötaja maksejõuetuse tõttu kahju hüvitamata, võib kannatanu huvide kaitseks omistada vastutuse teisele isikule. Töö autori hinnangul tuleks T. Tampuu toodud majanduslikku aspekti vaadelda üksnes kogumis teiste

kaalukate asjaoludega, kuivõrd nimetatud argument asetab vastutuse üldsõnaliselt majanduslikult kindlustatud isikutele – teisisõnu ei ole see piisavalt konkreetne, et ühendada kahju heastamise kohustus ainuüksi tööandjaga. Sestap ei õigusta töö autori hinnangul majanduslik aspekt üksi *“igatiks vastutab enda teo eest”* printsiibist mööda põikamist. Siinkohal võiks puuduolev asjaolu seisneda J. Lahe märgitud isikutevahelise seotuse nõudes, mille kohaselt on ühe isiku vastutus teise isiku delikti eest õigustatud üksnes juhul, kui isikud on omavahel tihedalt seotud. Seejuures tuleb seaduse kommentaaride kohaselt sisustada asja nimetatud seotust kitsalt VÕS-s sätestatud koosseisude põhjal, mille § 1054 lg 1 järgi on omavahel tihedalt seotud ka tööandja ning töötaja. Järelikult põhjendavad Eesti õiguskorras töötaja õigusvastase kahju omistamist tööandjale kaks argumenti – majanduslik külg ning VÕS § 1054 alusel jaatatav isikutevaheline tihe seos –, mis moodustavad kogumis mõjuva põhjuse.

Teise uurimisküsimuse raames analüüsiti, millisel õiguslikul alusel ning selle koosseisuliste eelduste põhjal näeb Eesti õiguskord ette tööandja deliktiõigusliku vastutuse töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest. Kuigi kohtupraktikast nähtuvalt on tööandjale püütud vastutust omistada nii VÕS § 1054 erinevate lõigete kui ka TsÜS § 132 lg 1 alusel, on kõnealusel juhul ainuõige õiguslik alus VÕS § 1054 lg 1. Tööandja vastutuse jaatamiseks tuleb sel juhul analüüsida kolme eeldust: töötaja vastutust delikti üldkoosseisu alusel, töötaja pidevat kasutamist tööandja majandus- või kutsetegevuses ning kahju tekitamist sama majandus- või kutsetegevuse raames.

Kohtupraktika ja õiguskirjanduse järgi ei lasu VÕS § 1054 lg 1 kohaldamise probleemkohad üldjuhul deliktilise üldvastutuse tunnuste analüüsimises, kuivõrd eeldus seisneb tavapärasel VÕS § 1043 kolmeastmelisel kontrollil läbiviimises. Kontrollimist alustatakse objektiivsest teokoosseisust, mille raames tuvastatakse, kas töötaja on pannud toime kahju põhjustava teo, kusjuures nimetatud tegu võib seisneda nii töötaja aktiivses käitumises kui ka tegevusetuses. Seejärel tehakse kindlaks, kas töötaja teo toimepanemisega saabus kahjulik tagajärg VÕS § 1045 lg 1 mõistes. Kui tegu ning õigusvastane tagajärg on tuvastatud, kontrollitakse objektiivse tasandi viimase kriteeriumina kahe elemendi omavahelist põhjuslikku seost. Olenevalt sellest, kas töötaja kahju põhjustav tegu seisnes aktiivses käitumises või tegevusetuses, tuleb põhjusliku seose tuvastamisel rakendada vastavalt kas elimineerimis- või asendusmeetodit. Kuivõrd VÕS § 1043 on etapiviisiliselt toimiv säte, võib õigusvastasuse kontrollimiseni liikuda üksnes juhul, mil kõik objektiivse tasandi eeldused on täidetud, samasugune nõue kehtib ka õigusvastasuse kontrollilt süü küsimuseni liikumisel.

Tulenevalt Eesti õiguskorras omaks võetud kaheetapilisest õigusvastasuse kontrollist, antakse esmalt hinnang, kas objektiivse teokoosseisu raames tuvastatud teo tunnused viitavad kahju põhjustamise õigusvastasele iseloomule, kusjuures pidepunktiks on eelkõige VÕS § 1045 lg-s 1 toodud kinnine loetelu. Seejärel kontrollitakse VÕS § 1045 lg-s 2 toodud välistavaid asjaolusid, kuivõrd olenemata sellest, et tegu võis täita mõne õigusvastase teo tunnused, tuleb teises lõikes toodud erandlike olukordade esinemisel teo õigusvastasust eitada. Kui kahe eelneva tasandi eeldused on täidetud, jääb töötaja delikti üldkoosseisul põhineva vastutuse jaatamiseks kontrollida veel üksnes süü küsimus. Siinkohal tuleb arvestada, et kui üldjuhul hinnatakse isiku süüvõimet VÕS § 1050 lg-te 1 ja 2 järgi, tuleb lg-s 2 nimetatud asjaolud siiski kõrvale jätta, kui töötaja paigutub mõnda kutsegruppi – sel juhul on tegemist teatava grupi esindajaga, kelle puhul hinnatakse süü küsimust kutsealase hoolsusstandardi järgi. Süü tasandi teist elementi, töötaja süü vormi, sisustatakse VÕS § 104 lg 2 põhjal, mille järgi loetakse süü vormideks hooletus, raske hooletus ning tahtlus. Praktikas muutub süü vorm oluliseks tööandja ja töötaja VÕS § 137 lg-st 1 tuleneva solidaarvastutuse puhul, kui määratakse poolte vastutuse ulatus – see mõjutab omakorda VÕS § 69 lg 2 ja § 137 lg 2 järgi reguleeritud tagasinõude õiguse ulatust.

Siinkohal on oluline rõhutada, et VÕS § 1054 lg 1 ei nõua töötaja süü kõrval tööandja enda süü tuvastamist – kuigi sättest otsesõnu ei ilmne, kas tegemist on tööandja süülise vastutusega, pooldab töö autor nii seaduse kommentaarides, õiguskirjanduses kui ka -praktikas läbivalt tunnustatud lähenemist, mille kohaselt loetakse VÕS § 1054 lg 1 tööandja mittesüülise vastutuse aluseks. Vastasel juhul võib tööandja põhjendamatult vabaneda töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest vastutamisest, kuivõrd tööandjale ei ole võimalik ühtegi käitumist ette heita.

VÕS § 1054 lg 1 teise eelduse, st kahju põhjustaja pideva kasutamise tööandja majandus- või kutsetegevuses, saab jagada omakorda kaheks: esmalt sisustatakse majandus- ja kutsetegevuse aspekt ning seejärel hinnatakse, kas kahju põhjustanud töötajat on selle raames pidevalt kasutatud. Töö autor nendib, et esmapilgul võib majandus- ja kutsetegevuse eraldiseisev kontrollimine tunduda teisejärgulisena, kuid kohtupraktikast nähtuvalt võib vastava analüüsi tegemata jätmine viia teises kohtuastmes õigusliku aluse muutmiseni. Nimelt on raskuspunktiks osutunud tõik, kas mittetulundusühingute ja sihtasutuste tegevus tuleks siinkohal lugeda samuti tööandja majandus- või kutsetegevuseks – kui näiteks TsÜS § 132 lg 1 kommentaaride kohaselt tuleks seda jaatada, on VÕS § 1054 lg 1 tõlgendused selles küsimuses vastupidine. Töö autor nõustub, et majandus- ja kutsetegevuse mõiste järgi, mille kohaselt peetakse mõlemaks tegevuseks plaanipärast ning majanduslikest eesmärkidest ajendatud tegutsemist turul,

kusjuures tegemist ei või olla ühekordse tegevusega, ei kuulu mittetulundusühingute ja sihtasutuste tegevus majandus- ega kutsetegevuse alla – tegemist on muul kui tulu teenimise eesmärgil loodud juriidiliste isikutega. Teisalt nendib töö autor, et kui mittetulundusühingus lepingu alusel pidevalt kasutatav töötaja tekitab kolmandale isikule õigusvastast kahju, jätkaks varasemalt võetud seisukoht kannatanu põhjendamatult halvemasse positsiooni. Sestap leiab töö autor, et tegemist on küsimusega, mis vajab tulevikus seadusandja ning kohtute poolt täpsemat analüüsimist – seda enam, et MTÜS § 1 lg 1 järgi ei või pelgalt mittetulundusühingu põhitegevus seisneda majandustegevuse kaudu tulu teenimises, jättes seega siiski ka seda liiki ühingutele võimaluse majandustegevusega tegelemiseks.

Seaduse kommentaaride ning kohtupraktika põhjal väljendub pideva kasutamise kriteerium eelkõige kestvusvõlasuhte alusel püsiva iseloomuga soorituste tegemises. Seejuures on oluline, et teenuse osutamine ei seisneks pelgalt eesmärgile suunatud koostöös, vaid isiku järjepidevas kasutamises – selle tavapäraseim ilming on justnimelt töölepingu alusel töötamine. Teisalt tuleb siinkohal silmas pidada asjaolu, et iga järjepidev kasutamine ei tähenda isiku pidevat kasutamist VÕS § 1054 lg 1 mõistes – isegi kui avalikku teenistujat kasutatakse järjepidevalt, on Eesti seadusandja näinud nimetatud isikute osas ette eriregulatsiooni, mistõttu rakendub VÕS § 1054 lg 1 üksnes juhul, mil avalik teenistuja põhjustab kahju eraõiguslikes suhetes.

VÕS § 1054 lg 1 viimase eelduse kohaselt peab kahju olema tekitatud tööandja majandus- või kutsetegevuse raames, teisisõnu töötaja tööülesannete täitmisel. Õiguskirjandusest ja -praktikast nähtuvalt on aastate jooksul eeldust sisustatud erinevalt – kui 2000ndate alguses läbivalt võetud seisukoha järgi ei vastuta tööandja töötaja põhjustatud kahju eest, kui kahju põhjustav tegu ei seisnenud konkreetse tööülesande täitmisel, siis käesoleva töö kirjutamise hetkel valitseb Eesti õiguspraktikas vastupidine käsitus, mis võimaldab tööandja vastutusele võtmist muu hulgas juhul, mil töötaja kahju põhjustav tegu seisnes tööandja huvide ning korralduste vastases käitumises. Töö autor pooldab siinkohal viimasena nimetatud lähenemist, kuivõrd autori hinnangul ei ole paslik toetuda pelgalt sellele, kas kahju tekitanud tegu oli *per se* isiku tööülesanne, vaid tuleb küsida, kas sama teo toimepanemine on võimalik, kui isik ei ole vastava tööandja majandus- või kutsetegevuses ülesandeid täitev isik. Üksnes juhul, mil vastus on jaatav, puudub kahju põhjustava teo ning tööandja majandus- või kutsetegevusest tulenevate ülesannete vahel nõutav tihe seos, mis õigustaks tööandjale sedalaadi käitumise eest vastutuse omistamist.

Nagu varasemalt märgitud, püütakse kohtupraktikast nähtuvalt omistada tööandjale vastutust nii VÕS § 1054 erinevate lõigete kui ka TsÜS § 132 lg 1 alusel, mistõttu analüüsis töö autor

kolmanda uurimisküsimusena seda, milline on tööandja vastutust reguleeriva VÕS § 1054 lg 1 vahekord sama sätte teiste lõigete ning TsÜS § 132 lg-ga 1. Alustades teenuse kasutaja vastutust reguleerivast sättest, sisaldab VÕS § 1054 kolme koosseisu: vastutust isiku eest, keda kasutatakse pidevalt oma majandus- või kutsetegevuses (lg 1), vastutust isiku eest, keda kasutatakse enda kohustuse täitmiseks (lg 2) ning vastutust isiku eest, kes täidab teenuse kasutaja antud ülesannet (lg 3). Kuigi esmapilgul võiksid kõik äsja nimetatud koosseisud sobida tööandja vastutuse tuvastamiseks – töötaja täidab tööandja majandus- või kutsetegevuse raames viimase antud ülesandeid ning kohustusi –, tuleb seda siiski eitada. Nimelt saab piiritlemisel lähtuda asjaolust, mille kohaselt välistab tööandja ja töötaja vahelise suhte puhul lg 2 kohaldamise tõik, et kõnealune lõige reguleerib üksnes ühekordset teenuse kasutaja lepingulise või lepinguvälise kohustuse täitmist, mitte töölepingule omast pidevat kasutamist. Viimase lõike rakendamise välistab see-eest asjaolu, et lg 3 reguleerib samuti üksnes ühekordse soorituse tegemist, kusjuures kahju põhjustaja ei tohi tegutseda teenuse kasutaja majandus- või kutsetegevuses. Mõlemad aspektid välistavad seega otsesõnu kolmanda lõike kohaldumise tööandja ja töötaja vahelisele suhtele. Seega, nagu varasemalt märgitud, on kõnealusel juhul ainuõige õiguslik alus VÕS § 1054 lg 1.

Sarnaselt VÕS § 1054 koosseisude omavahelisele piiritlemisele, on tööandja deliktiõigusliku vastutuse tuvastamisel kujunenud raskuspunktiks VÕS § 1054 lg 1 eristamine TsÜS § 132 lg-st 1. Kuigi kahel normil on peaaegu et äravahetamiseni sarnane sõnastus, on neil mitu olulist erinevust, mis võimaldavad paika panna normide omavahelise vahekorra. Esimene erinevus seisneb küsimuses, mida kummagi normi alusel tööandjale omistatakse – kui TsÜS § 132 lg 1 puhul on selleks töötaja tegu, siis VÕS § 1054 lg 1 alusel vastutus töötaja kahju põhjustava teo eest. Oluliseks pidepunktiks on ka koosseisude rakendusala, mille järgi kuulub VÕS § 1054 lg 1 kohaldamisele deliktiõiguslikes küsimustes, kusjuures TsÜS § 132 lg 1 puhul on tegemist samaväärse normiga vastutuse analüüsimiseks lepingulistest suhetes. Sestap kinnitab juba ainuüksi eeltoodud asjaolu tõsiasi, et nimetatud TsÜS-i säte ei ole erinevalt VÕS § 1054 lg-st 1 kohane alus tööandjale vastutuse omistamiseks töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest. TsÜS-i kommentaaride kohaselt on seejuures piiritlemise pidepunktiks küsimus, kas töötaja tegevus toob tööandja ning kannatanu vahelises suhtes kaasa tööandja poolse lepingu rikkumise. Kui vastata jaatavalt, on paslik kohaldada TsÜS-i sätet, vastupidisel juhul tuleb liikuda VÕS § 1054 lg 1 juurde.

Viimase uurimisküsimuse raames tuleb töö autoril anda hinnang, kas ning milliseid muudatusi vajab magistritöö kirjutamise hetkel kehtiv tööandja deliktilise vastutuse regulatsioon. Töö autori arvates on Eesti seadusandja sätestatud lähenemine ammendav ja õiglane, mistõttu ei

vaja see muutmist – tööandja vastutuse kontrollimiseks on loodud VÕS § 1054 lg 1 alusel konkreetne õiguslik alus, mille koosseisulised eeldused katavad kõik olulised asjaolud. Samuti nähtuvad Eesti õigusest argumendid, mis põhjendavad tööandjale vastutuse omistamist töötaja põhjustatud õigusvastase kahju eest. Töö autori seisukohta kinnitab seejuures tõik, et olenemata asjaolust, et Eesti käsitlemise kõrvutamisel Inglise õiguse ning PETL-iga ilmnesid teatavad erinevused, ei tõusetunud seejuures ühtegi aspekti, mille põhjal võiks väita, et Eestis seni kehtiv regulatsioon vajab muutmist. Töö autori juhhib siiski tähelepanu asjaoludele, millele saab tulevikus täiendavalt toetuda või millele edaspidi täpsemalt tähelepanu pöörata – esimene neist puudutab majandus- või kutsetegevuse sisustamist. Nimelt leiab töö autor, et tulevikus vajab täpsemat selgitamist asjaolu, kas mittetulundusühingute ja sihtasutuste tegevus on käsitletav majandus- või kutsetegevusena, kuivõrd hetkel võetud välistav seisukoht on jäänud täpsemalt põhistamata. Seega jääb mõneti ebaselgeks, ega ei ole tegemist kannatanute põhjendamatult halvemasse positsiooni panemisega. Teine asjaolu on PETL-st ajendatud lähenemine, mille kohaselt võiks praktikas arutleda selle üle, kas Eesti õiguskorras võiks tööandjale vastutuse omistada ka juhul, mil töötaja vastutus tekib VÕS § 138 lg 1 järgi – töö autor ei välista, et sellel võiks olla oma koht ka Eesti õiguses. Viimane ettepanek seisneb soovitusel rakendada kasvõi mõttelise eelkontrolli raames Inglise õiguses toodud teste, eeldusel et need ühtivad suunistelt Eesti lähenemisega. Siinkohal peab töö autor näiteks silmas seotuse testi, mis võimaldab hinnata, kas tegemist on kestva suhte või töövõtiga.

Tuginedes erialakirjanduse ja kohtupraktika analüüsimisele, samuti Eesti käsitlemise kõrvutamisele Inglise õiguse ning rahvusvaheliselt tunnustatud deliktiõiguse põhimõtetega, andis käesolev magistr töö kokkuvõttes ülevaate sellest, mis on tööandjale vastutuse omistamisel kohane õiguslik alus ning mille alusel seda piiritleda teistest seadusesätetest, millest eristamine on kohtupraktikas mõnevõrra segadust tekitanud. Samuti kaardistada tööandja vastutuse aluseks olevad koosseisulised elemendid ning analüüsida nende sisustamise küsimust. Kuivõrd varasemalt sedalaadi kirjutis puudus, samuti pärineb Eesti deliktiõigust puudutav erialakirjandus suuresti ülemöödunud kümnendi algusaastatest, loodab töö autor, et käesolev magistr töö andis mõningase sisendi küsimusega ka lähitulevikus tegeleda. Siinkohal saab teemat laiendada näiteks küsimusele, kuidas jaguneb TLS järgi tööandja ja töötaja vahelises suhtes vastutuse määr.

EMPLOYER'S DELICTUAL LIABILITY FOR DAMAGE CAUSED BY AN EMPLOYEE

Society relies on interpersonal relationships and cooperation in its structure, making interactions between members an indispensable part of life. The fact that individuals are surrounded by relationships between employers and employees at almost every turn, results in courts having to resolve cases where the dispute arises from the employee causing unlawful damage to a third party, including colleagues, whether intentionally or not. Despite the fundamental principle of tort law placing the obligation to compensate for unlawful damage primarily on the perpetrator of the damage, society deems it necessary in certain situations to attribute liability to another person. Therefore, the question arises whether an employer should also be held liable alongside an employee for the unlawful damage caused by the latter. For that reason, the aim of this master's thesis was to find an answer to the question of under what conditions the employer may be held liable for the unlawful damage caused by the employee. To reach the purpose of the master thesis, the author formulated four research questions: (i) which arguments justify attributing liability to the employer for unlawful damage caused by the employee; (ii) on what legal basis and prerequisites does Estonian law provide for the employer's tort liability for unlawful damage caused by the employee; (iii) what is the relation between the employer's liability regulated by section 1054 (1) of the Law of Obligations Act (LOA) and other paragraphs of the same section, as well as section 132(1) of the General Part of the Civil Code (GPCC); (iv) what changes, if any, does the regulation of employer's tort liability require at the time of writing the thesis. The author used a combined method, which involved the application of analytical, empirical, and comparative methods. To reach the purpose of the master thesis, author analyzed academic literature, legal texts and case law, in addition, compared the Estonian regulations with English law and Principles of European Tort Law.

As stated before, the first question's aim was to analyze whether there are arguments which justify attributing liability to the employer for unlawful damage caused by the employee. As mentioned above, according to the principle of tort law, the person primarily responsible for causing non-contractual damage is the one whose actions led to the negative consequences – this is a principle widely recognized in academic literature, deviation from which, in the author's view, is justified only if there is a compelling reason. Furthermore, the author of the thesis does not consider the mere obligation of compensating the victim's damages as a sufficient basis for disregarding the principle of "*everyone is responsible for their own actions*," as it is contrary to

the principle of good faith to demand compensation from a person who has no connection whatsoever with the incident. This view is also supported by J. Lahe's explanation, according to which society considers it fair, even necessary, to attribute liability to another person but does not assert that such liability should apply in every situation involving compensation for non-contractual damages. Therefore, the liability of another person may only be considered in exceptional cases, which necessitate the presence of compelling arguments for its establishment. According to Estonian legal literature, attributing tort liability to the employer for the employee is justified based on two factors, the first of which relates to the economic aspect – in a situation where the victim remains uncompensated due to the employee's insolvency, liability may be attributed to another person to protect the interests of the victim. According to the author of the thesis, economic aspect should be considered only in conjunction with other, as this argument generally places liability on economically secure individuals – in other words, it is not specific enough to solely associate the obligation of compensation with the employer. Therefore, the missing aspect could be that the liability of one person for another's tort is justified only if the individuals are closely connected. Furthermore, according to legal commentary, this interdependence must be narrowly interpreted based on the constituent elements stipulated in the LOA, whereby both the employer and the employee are closely connected according to section 1054(1) of the LOA. Therefore, two arguments justify attributing liability to the employer for the unlawful damage caused by the employee in the Estonian legal system – the economic aspect and the closely interrelated relationship between the parties acknowledged under Article 1054 of the LOA –, which together constitute a compelling reason.

The second question was to analyze whether there is a legal basis and its constituent prerequisites according to which Estonian law provides for the employer's tort liability for unlawful damage caused by the employee. Although from the case law it is apparent that attempts have been made to attribute liability to the employer based on various paragraphs of section 1054 of the LOA as well as section 132(1) of the General Part of the Civil Code (GPCC), in this particular case, the only correct legal basis is section 1054(1) of the LOA. To establish the employer's liability, three prerequisites must be analyzed: the employee's liability based on the general elements of tort, the employee's continuous use in the employer's economic or professional activity, and the occurrence of damage within the framework of the same economic or professional activity.

As previously mentioned, based on case law, attempts have been made to attribute liability to the employer under all of the paragraphs of section 1054 of the Law of Obligations Act (LOA)

and section 132(1) of the GPCC. Therefore, as the third research question, the author of the thesis analyzed the relationship between section 1054(1) of the LOA, other paragraphs of the same provision, and section 132(1) of the GPCC. Starting with the provision regulating the liability of a service user, section 1054 of the LOA consists of three constituent elements: liability for a person who is used continuously in one's economic or professional activity, liability for a person who is used for the performance of one's obligation, and liability for a person who performs a task given by the service user. Although at first glance all of the aforementioned elements could be applicable to establish the employer's liability – the employee performs tasks and obligations given by the employer within the framework of the latter's economic or professional activity – this must be denied. Namely, the delimitation can be based on the fact that the application of the second paragraph is excluded in the relationship between the employer and the employee, due to the fact that this paragraph regulates only the performance of a one-time obligation, contractual or non-contractual, and not the continuous use inherent in an employment relationship. On the other hand, the application of the last paragraph is excluded by the fact that the third paragraph also regulates only the making of a one-time performance, with the additional requirement that the person causing the damage must not act within the service user's economic or professional activity. Both aspects thus directly exclude the application of the third paragraph to the relationship between the employer and the employee. Therefore, as previously mentioned, in this particular case, the only correct legal basis is section 1054(1) of the LOA.

Similar to the delimitation of the paragraphs of section 1054 of the LOA, a focal point in establishing the employer's tort liability is the distinction between section 1054(1) of the LOA and section 132(1) of the GPCC. Although the wording of the two provisions is almost identical, there are several significant differences between them that allow for the determination of the relationship between the norms. The first difference lies in the question of what is attributed to the employer under each norm – while under section 132(1) of the GPCC, it is the act of the employee, under section 1054(1) of the LOA, liability is attributed for the act of the employee causing damage. Another significant point of reference is the scope of application of the constituent elements, according to which section 1054(1) of the LOA applies to tort law issues, whereas section 132(1) of the GPCC is a comparable norm for analyzing liability in contractual relationships. Therefore, the mere fact mentioned above confirms that the provision of the GPCC, unlike section 1054(1) of the LOA, is not a suitable basis for attributing liability to the employer for delictual damage caused by the employee. According to the commentary of the GPCC, the focal point of the delimitation is the question of whether the employee's actions

result in a breach of contract by the employer in the relationship between the employer and the victim. If the answer is affirmative, it is appropriate to apply the provision of the GPCC, otherwise, one must turn to section 1054(1) of the LOA.

Within the scope of the final research question, the author must assess whether and what changes the current regulation of employer tort liability requires at the time of writing the thesis. According to the author, the approach set out by the Estonian legislator is exhaustive and fair, and therefore does not require modification – there is a specific legal basis established under section 1054(1) of the LOA for assessing employer liability, and the constituent elements cover all essential aspects. Additionally, arguments justifying attributing liability to the employer for unlawful damage caused by the employee are evident in Estonian law. The author's position is further supported by the fact that despite certain differences observed when comparing Estonian law with English law and the PETL, no aspects emerged suggesting that the current regulation in Estonia needs to be changed. However, the author draws attention to aspects that can be further relied upon or given more precise attention in the future – the first of these concerns the definition of economic or professional activity. Specifically, the author believes that in the future, there needs to be further clarification on whether the activities of non-profit organizations and foundations can be considered as economic or professional activities, as the current exclusionary stance has not been precisely justified. Thus, it remains somewhat unclear whether this unfairly places victims in a disadvantaged position. The second aspect is the approach inspired by the PETL, which suggests exploring whether in Estonian law, liability could also be attributed to the employer in cases where the employee's liability arises under section 138(1) of the LOA – the author does not exclude the possibility that this could have its place in Estonian law as well. The final suggestion is to consider, for example, applying tests provided in English law, even in a hypothetical pre-check context, assuming they align with the guiding principles of the Estonian approach. Here, the author refers to tests such as the test of connection, which allows assessing whether there is a continuous relationship or a contract for services.

In conclusion, based on the analysis of specialized literature and case law, as well as the comparison of the Estonian approach with English law and PETL, this master's thesis provided an overview of the legal basis for attributing liability to the employer and how to delineate it from other legal provisions, which has caused some confusion in practice. It also aimed to map out the constituent elements underlying employer liability and analyze issues related to their interpretation. Given the lack of such writing in the past and the fact that much of the Estonian literature on tort law dates back to the early years of 2000s, the author hopes that this

master's thesis has provided some input for future research on the topic. In this regard, the topic can be further expanded, for example, to examine in more detail how liability is divided between the employer and the employee in accordance with the Employment Contracts Act.

KASUTATUD ALLIKAD

1. Bar, C. v. Non-Contractual Liability Arising out of Damage Caused to Another. Principles of European Law. Study Group on a European Civil Code. Oxford, Oxford University Press 2009.
2. Cappelletti, M. A pluralist view of vicarious liability in tort. – Law Quarterly Review, 2024/140.
3. Cooke, J. Law of tort. London, Pitman 1995.
4. Counsell, J., Cainer J. Historical sexual abuse claims: is vicarious liability “on the move” again? – Journal of Personal Injury Law, 2020 (4).
5. Dam, C. v. European tort law. Oxford, Oxford University Press 2006.
6. Erikson, M. *Quo vadis*, tööõigus? – Juridica, 2020/VII.
7. European Group on Tort Law. Principles of European Tort Law: Text and Commentary. Wien, New York, Springer 2005.
8. Giliker, P. Can the Supreme Court halt the ongoing expansion of vicarious liability? Barclays and Morrison in the UK Supreme Court. – Professional Negligence, 2021/37(2).
9. Greenberg, D. Vicarious libaility. – Thomson Reuters, 26.02.2024.
10. Hodgson, J. Lewthwaite, J. Tort Law. Oxford, Oxford University Press 2007.
11. Horsey, K., Rackley, E. Tort law. Oxford, Oxford University Press 2011.
12. Jones, M.A. Textbook on torts. Oxford, Oxford University Press 2002.
13. Kalamees, P. jt (koost.). Lepinguõigus. Tallinn, Juura 2017.
14. Koppel, B. Deliktiõiguslik vastutus tegevusetuse eest. – Juridica 2024/I.
15. Krillo, K., Piho, K. Mittevahalise kahju hüvitamise nõuded tsiviilasjades 2020.–2022. aastal. Kohtupraktika analüüs. Tartu, 2023.
16. Käärats, E. jt (koost.). Töölepingu seadus: selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn, Juura 2021.
17. Lahe, J. Deliktivõimetus süülist vastutust välistava asjaoluna. – Juridica, 2002/VI.
18. Lahe, J. Vastutus teise isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest. Süü tähendus. – Juridica, 2006/IX.
19. Luik-Tamme, I., Pormeister, K. Kas süü tervishoiuteenuse osutaja lepingulise vastutuse eeldusena on iseseisev või sisutühi kontseptsioon? – Juridica, 2014/X.
20. Muda, M. Töötaja varaline vastutus. – Juridica, 2009/V.
21. Ploom, K. Lepinguväline kahju Eesti kohtupraktikas. – Juridica, 2000/III.
22. European Group on Tort Law. Principles of European Tort Law. – Kättesaadavad: <http://www.egtl.org/docs/PETL.pdf> (27.04.2024).

23. Rogers, W. V. H. Winfield and Jolowicz on Tort. London: Sweet & Maxwell 2006.
24. Tampuu, T. Deliktiõiguslik vastutus teise isiku tekitatud kahju eest. – Juridica, 2003/VII.
25. Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Tallinn, Juura 2017.
26. Varul, P. jt (koost.). Võlaõigusseadus IV. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura 2020.
27. Varul, P. jt. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tartu, Juura 2023.
28. Varul, P. jt. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura 2016.
29. Võlaõigusseadus 116 SE. – Kättesaadav:
<https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/0d9390ea-974c-35ab-a6c7-cb14062c3ad3/V%C3%B5la%C3%B5igusseadus> (27.04.2024).

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

30. Võlaõigusseadus. – RT I, 06.07.2023, 116.
31. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 06.07.2023, 98.
32. Töölepingu seadus. – RT I, 06.07.2023, 107.
33. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 30.06.2023, 87.
34. Asjaõigusseadus. – RT I, 17.03.2023, 58.
35. Mittetulundusühingute seadus. – RT I, 23.12.2022, 15.

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

Riigikohtu lahendid

36. RKKKo 1-17- 6824
37. RKKKo 3-1-1-1-05
38. RKKKo 3-1-1-105-10
39. RKTkm 3-2-1-7-13
40. RKTko 2-19-3808
41. RKTko 2-20-2032
42. RKTko 3-2-1-113-16
43. RKTko 3-2-1-129-13
44. RKTko 3-2-1-136-16
45. RKTko 3-2-1-150-15
46. RKTko 3-2-1-160-16
47. RKTko 3-2-1-161-12

- 48. RKTko 3-2-1-18-12
- 49. RKTko 3-2-1-181-15
- 50. RKTko 3-2-1-19-08
- 51. RKTko 3-2-1-21-13
- 52. RKTko 3-2-1-43-08
- 53. RKTko 3-2-1-48-06
- 54. RKTko 3-2-1-53-06
- 55. RKTko 3-2-1-53-12
- 56. RKTko 3-2-1-54-07
- 57. RKTko 3-2-1-7-13
- 58. RKTko 3-2-1-73-09
- 59. RKTko 3-2-1-75-05
- 60. RKTko 3-2-1-75-08
- 61. RKTko 3-2-1-78-06
- 62. RKTko 3-2-1-78-09
- 63. RKTko 3-2-1-90-14
- 64. RKTko RK 3-2-1-181-15

Ringkonnakohtu lahendid

- 65. TlnRnKo 1-08-5639
- 66. TlnRnKo 1-13-8244
- 67. TlnRnKo 1-14-10762
- 68. TlnRnKo 1-14-2944
- 69. TlnRnKo 2-04-2118
- 70. TlnRnKo 2-15-1488
- 71. TlnRnKo 2-15-19242
- 72. TlnRnKo 2-16-3321
- 73. TlnRnKo 2-16-701
- 74. TlnRnKo 2-21-2711
- 75. TlnRnKo2-09-70997
- 76. TrtRnKo 1-15-7004
- 77. TrtRnko 1-20-7933
- 78. TrtRnKo 2-07-23928
- 79. TrtRnKo 2-12-8320
- 80. TrtRnKo 2-15-1488

Välismaine kohtupraktika

82. *Armes v Nottinghamshire* (2017). Kasutatud allikat: Cappelletti, M. A pluralist view of vicarious liability in tort. – Law Quarterly Review, 2024/140. Ptk 2.
83. *Barclays Bank plc v Various Claimants* (2020). Kasutatud allikat: Giliker, P. Can the Supreme Court halt the ongoing expansion of vicarious liability? Barclays and Morrison in the UK Supreme Court. – Professional Negligence, 2021/37(2). Ptk 1.
84. *Bartonshill Coal Co. V McGuire* (1853). Kasutatud allikat: Hodgson, J. Lewthwaite, J. Tort Law. Oxford, Oxford University Press, 2007. Lk 5.
85. *Bernard v Attorney General of Jamaica* (2001). Kasutatud allikat: Greenberg, D. Vicarious libaility. – Thomson Reuters, 26.02.2024.Ptk 10.
86. *Cox v Ministry of Justice* (2016). Kasutatud allikat: Cappelletti, M. A pluralist view of vicarious liability in tort. – Law Quarterly Review, 2024/140. Ptk 2.
87. *Dubai Aluminium Co Ltd v Salaam* (2002). Kasutatud allikat: Cappelletti, M. A pluralist view of vicarious liability in tort. – Law Quarterly Review, 2024/140. Ptk 2.
88. *E v English Province of Our Lady of Charity*. Kasutatud allikat: Jones, M.A. Textbook on torts. Oxford, Oxford University Press 2002. Lk 419.
89. *Imperial Chemical Industries Ltd v Shatwell* (1965). Kasutatud allikat: Hodgson, J. Lewthwaite, J. Tort Law. Oxford, Oxford University Press, 2007. Lk 5.
90. *Majrowski v Guy's and St Thomas' NHS Trust* (2006). Kasutatud allikat: Horsey, K., Rackley, E. Tort law. Oxford, Oxford University Press 2011. Lk 325.
91. *Trustees of the Barry Congregation of Jehovah's Witnesses v BXB* (2021). Kasutatud allikat: Cappelletti, M. A pluralist view of vicarious liability in tort. – Law Quarterly Review, 2024/140. Ptk 2.
92. *Wm Morrison Supermarkets plc v Various Claimants* (2020). Kasutatud allikat: Giliker, P. Can the Supreme Court halt the ongoing expansion of vicarious liability? Barclays and Morrison in the UK Supreme Court. – Professional Negligence, 2021/37(2). Ptk 1.