

Pilleriin Simm

TÖÖTAJA VARALINE VASTUTUS PÕLLUMAJANDUSETTEVÖTTES

LÕPUTÖÖ

Teenusmajanduse instituut

Majandusarvestus

Juhendaja: Laivi Annus-Anijärv, MA

Mõdriku 2024

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Pilleriin Simm

annan Tallinna Tehnikakõrgkoolile (edaspidi kõrgkool) tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Töötaja varaline vastutus põllumajandusettevõttes

- 1) reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada ja teha üldsusele kättesaadavaks Tallinna Tehnikakõrgkooli digiarhiivi DSpace kaudu;
- 2) reprodutseerimiseks pärast piirangu lõppu juhul, kui instituudi direktori korraldusega on kehtestatud lõputöö avaldamisele tähtajaline piirang.

Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile ja kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid ega muid õigusi.

Autorideklaratsioon

Mina, Pilleriin Simm

tõendan, et lõputöö on minu kirjutatud. Töö koostamisel kasutatud teiste autorite, sh juhendaja ja iseenda varasematele teostele on viidatud õiguspäraselt. Kõik isiklikud ja varalised autoriõigused käesoleva lõputöö osas kuuluvad autorile ainuisikuliselt ning need on kaitstud autoriõiguse seadusega.

(allkirjastatud digitaalselt)

Juhendaja Laivi Annus-Anijärv

Töö vastab lõputööle esitatavatele nõuetele.

(allkirjastatud digitaalselt)

(kuupäevad digiallkirjades)

Lõputöö on kaitsmisele lubatud instituudi direktori korraldusega.

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1 TÖÖTAJA VARALISE VASTUTUSE ÕIGUSLIKUD ALUSED	7
1.1 Süüst sõltuv töötaja varaline vastutus	13
1.2 Süüst sõltumatu vastutus ehk varalise vastutuse kokkulepe	16
1.3 Varalise vastutuse probleemid praktikas	18
2 EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA.....	24
2.2 Empiirilise uuringu tulemused ja analüüs	27
2.3 Empiirilise uuringu järeldused ja ettepanekud.....	33
KOKKUVÕTE	35
SUMMARY.....	37
VIIDATUD ALLIKAD.....	39
Lisa 1. Varalise vastutuse kokkulepe	43
Lisa 2. Ankeetintervjuu	45
Lisa 3. Dokumendivaatluse kava.....	49
Lisa 4. Põhivara nimekiri	51
Lisa 5. Lõputöö analüüsi kokkuvõte	54

SISSEJUHATUS

Töötaja vastutab oma kohustuste rikkumise eest juhul, kui ta on kohustusi rikkunud süüliselt. Süü puudumisel ei saa tööandja töötaja vastu tulenevaid õiguskaitsevahendeid kasutada. Erandi töötaja süülise vastutuse põhimõttest teeb TLS § 75, millega antakse tööandjale võimalus sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe. Kui sellekohane kokkulepe on sõlmitud, ei ole töötaja süü olemasolu või selle puudumine oluline. (Käärats, et al., 2021)

COVID-19 kriisiolukorra ajal muutus varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine aktuaalseks. Tööandjatel tekkis vajadus töötajatele kaugtöö tegemiseks anda üle vara ning selle vara säilimise kindlustamiseks hakati sõlmima varalise vastutuse kokkuleppeid. Praktikas võivad mõjutada sellised kokkulepped töötaja terviseriski, seda põhjusel, et ülempiiri ei määratud või kui määrati, siis ebanõistlikult suureks. (Annus-Anijärv & Kranich, Töötaja varaline vastutus I osa, 13.07.2022)

Varalise vastutuse kokkuleppega esineb praktikas probleeme. Seadused ei anna tööandjatele arusaadavat ja piisavat informatsiooni. Tööandjad koostavad ebakorrektsed varalise vastutuse kokkuleppeid ning töötajad seetõttu ei tea mille eest nad vastutavad. Sageli ei maksta töötajale lisaks palgale hüvist vastavuses ülempiiriga, mis tuleb kokku leppida lepingus. Sageli eksitakse kokkulepet sõlmides vara piiritlemisega, ligipääsuga ning ülempiiriga. Vara peab olema piiritletud äratuntavalt, ajaliselt ja esemeliselt, ligipääs võib olla ainult töötajal endal või kindlate inimeste ringil ning kindlasti tuleb kokku leppida rahalises hüvitamises, vastavalt lepingus määratud ülempiirile. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE on see probleem välja toodud töövaidluste analüüsis. Analüüsis oldi arvamusel, et töötaja ei saa vastutada asja eest, mida pole ta toime pannud. Võimaliku lahendusena toodi välja nimetatud regulatsiooni seadusest väljajätmist. Hetkel on aga varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimine ja rakendamine töölepingu seaduse järgi olemas. (Annus-Anijärv & Kranich, Töötaja varaline vastutus I osa, 13.07.2022)

Tööinspeksioon viib läbi iga aasta töökeskkonna ülevaateid, statistika koostamiseks. Töökeskkonna 2021. aasta ülevaate alusel on jätkuvalt üks suurimaid töösuhte alaseid probleeme erikokkulepetest teavitamata jätmine. Erikokkulepeteks saab lugeda ka töötaja varalist vastutust. Samuti esineb tööõigusrikkumisi põllumajandusettevõtetes. Põllumajandusettevõtetes on palju ja kallist vara, uuritava ettevõtte põhivara nimekiri asub lisades (Lisa 4). Probleem seisneb selles, et tööandjad maandavad riske vara säilimiseks, tehes töötajatega varalise vastutuse kokkuleppeid. Varalise vastutuse kokkulepete aluseks on TLS §75. Kohtupraktikas on sarnane juhtum olnud veoautoga. Antud olukord oli

keeruline ja kulukas, kuna seisukohad olid erinevad. Töötaja suhtes oli rakendatud varalise vastutuse kokkulepe, oli määratud ülempiir ning tasuti hüvitist, mille kiitis heaks Harju Maakohus. Maakohus leidis ka, et kahjuhüvitise suurus tuleks vähendada, millega tööandja ei nõustunud. Töötaja ja Tööandja esitasid apellatsioonkaebuse, sest ei olnud kohtu tulemusega rahul ning pöördusid Tallinna Ringkonnakohtusse. Seal leiti, et varalise vastutuse kokkulepe on tühine, kuna tööandja ei tõendanud töötajale makstava hüvitise ülempiiri mõistlikkust. Makstava hüvitise summaga ei olnud töötajal võimalik maandada riske vara säilimiseks. Riigikohtu kolleegium nõustus Tallinna Ringkonnakohtupoolse otsusega, et sõlmitud varalise vastutuse kokkulepe on tühine. Lisaks leidis kolleegium, et tööandja ei saa oma vara säilimisest tingitud riske maandada, tehes töötajaga varalise vastutuse kokkuleppe. Varalise vastutuse leping on mõeldud tööandja tõendamiskoormise lihtsustamiseks juhul, kui töötajale on usaldatud vara säilimiseks, mitte hinnaliste töövahendite hüvitamise ja kahjustamise riskide panek töötajale. Tööandja oleks pidanud ise tegema veokile kaskokindlustuse, kuna tegemist on suure riskiga sattuda õnnetusse vms. Tööandja ei saa eeldada, et töötaja suudaks hüvitada kallihinnalist veokit, sõltumata töötajale makstavast hüvitisest. Tuginedes eelnevalt välja toodud põhjusele, et varalise vastutuse kokkulepe selles kohtuprotsessis on tühine, tuleb nõue lahendada seaduse alusel, välja selgitada süüvorm ning uuesti hinnata kahju hüvitamise suurus. (Riigikohtu Tsiviilkolleegium, 21.06.2017)

On teada, et Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse RAKE töövaidluste analüüs (Haljasmäe, et al., 2013) ja Poliitikauuringute Keskuse Praxis poolt teostatud töölepingu seaduse uuring (Masso, et al., 2013) on välja töötatud aastal 2013, kuid nendest paremat uuringut pole tänaseni tehtud. Poliitikauuringute Keskuse Praxis poolt teostatud töölepingu seaduse uuringust selgub, et enamik varalise vastutuse kokkulepetest on kehtetud, sest seaduse järgi (TLS § 75 lg 2) kehtivad vaid need kokkulepped, kus on kokku lepitud rahaline ülempiir ja hüvitis. (Masso, et al., 2013)

Lõputöö eesmärk on välja selgitada põllumajandusettevõttes töötaja varalise vastutuse rakendamise vastavus töölepingu seadusele ja eriala spetsialistide kommentaaridele selle õigeks rakendamiseks.

Lõputöö eesmärgist lähtuvalt on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- tuua välja töölepingu seadusest tulenevad töötaja varalise vastutuse õiguslikud alused ja selgitada nende sisu eriala spetsialistidele tuginedes;
- koostada empiirilise uuringu meetodika;
- kaardistada põllumajandusettevõttes töötaja varalise vastutuse rakendamise olukord ja analüüsida selle koosõla töölepingu seaduse ja eriala spetsialistide kommentaaridega;

- esitada põllumajandusettevõttes esinevaid töötaja varalise vastutusega seonduvaid probleeme;
- esitada juhatusele järeldusi ja ettepanekuid töötaja varalise vastutuse kooskõlas töölepingu seadusega ja eriala spetsialistide kommentaaridega rakendamiseks põllumajandusettevõttes.

Lõputöö peamisteks allikateks on töölepingu seadus, võlaõigusseadus, selgitavad väljaanded ja kohtulahendid. Lisaks on kasutatud teisi erinevaid tööinspektsiooni juhendeid ja teostatud uuringuid. Juurde on toodud ka eriala spetsialistide hinnanguid ja soovitusi. Eestis on varalise vastutuse kohta läbi viidud vähe uuringuid. Kõige detailsemad uuringud viidi läbi 2013. aastal Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskuse RAKE poolt, uuring kirjeldab töövaidluste analüüsi (Haljasmäe, et al., 2013) ning 2013. aastal Poliitikauuringute keskuse Praxise poolt, uuring kirjeldab töölepingu seaduse uuringut (Masso, et al., 2013). Tegemist on rohkem kui 5 aastat vanade uuringutega, kuid uuemaid põhjalikke uuringuid pole tänaseni tehtud.

Lõputöö koosneb kahest peatükist ja nende alapeatükkidest. Esimene peatükk annab ülevaate töötaja varalise vastutuse õiguslikest alustest. Esimeses alapeatükis keskendutakse süüst sõltuvalt töötaja varalisele vastutusele, teises alapeatükis kirjeldatakse töötaja varalise vastutuse kokkulepet ning kolmandas alapeatükis tuuakse välja varalise vastutuse probleeme praktikas. Teises peatükis kirjeldatakse uuringu läbiviimisel kasutatavat metoodikat. Andmete kogumiseks kasutatakse kvalitatiivset uurimismeetodit, kasutades andmete kogumismeetodina ankeetintervjuud ja dokumendivaatlust. Viimaks võrreldakse saadud tulemusi teoreetilise osaga ning tehakse selle põhjal järeldusi õigusaktides kehtestatud nõuete vastavusest ja vajadusel teha ettepanekuid varalise vastutuse õiguspäraseks rakendamiseks.

1 TÖÖTAJA VARALISE VASTUTUSE ÕIGUSLIKUD ALUSED

Töölepingu seadus eeldab, et enne tööle asumist lepitakse kokku tingimustes ja leping sõlmitakse kirjalikult. Kokkuleppele tuleb jõuda töö tegemises ja muudes tingimustes. Vladimir Logatšev juhib tähelepanu: „tööle asudes tuleb veenduda, et kõik, mis töölepingus kirjas, on arusaadav ning sellega ollakse nõus, sest allkirjastatud tööleping on mõlemale lepingu poolele täitmiseks kohustuslik ning tingimusi saab muuta vaid poolte kokkuleppel“. (Mereste, 05.12.2022)

Mõistlik oleks läbirääkimisi fikseerida kirjalikult, näiteks e-kirja teel, et vältida hilisemaid võimalikke vaidlusi kokkulepete sisu osas. Reeglina on kokkulepeteks tööle asumise aeg, töö tegemise asukoht, tööaeg, tööülesanded, töötasu, palgapäev ja muud võimalikud hüved. Lisaks eelnevale tuleb kokku leppida ka teistel teemadel nagu katseaja pikkus, tähtajaline või tähtajatu töö, konkurentsikeeld, varaline vastutus, puhkuse pikkus ja võimalus puhkuse aega ise valida, paindlik tööaeg ja kas on võimalus teha kaugtööd. Lepingueelsetel läbirääkimistel saadud informatsiooni, mis ei kuulu avaldamisele, ei tohi kumbki osapool neid avaldada ega pahauskselt enda huvides ära kasutada. Olgu selleks töötaja tervislik seisund või tööandja ärisaladus. Enne tööle asumist on tööandja kohustatud teavitama töötjat töökorraldusreeglitest. Enne töölepingu allkirjastamist tuleb veenduda, et kokkulepitud tingimused vastavad kokkulepitule ja on arusaadavad, kollektiivlepingu olemasolu korral peab tööandja töötajat sellest teavitama ja võimaldama tutvuda sisuga. Tööleping loetakse sõlmituks, kui osapooled on tingimustes kokku leppinud. (Personaliuudised, 15.06.2016)

Õeldakse, et õnnetus ei hüüa tülles, nii võib juhtuda ka töösuhetes. Ei ole keegi meist kaitstud õnnetuste eest. Katki võivad minna nii töövahendid kui ka tööriided. On oluline, et sellised olukorrad lahendataks õiguspäraselt. Töölepingu seadus (§ 72– 78) ja Võlaõigusseadus reguleerib töötaja varalist vastutust töökohustuste täitmisel. Tööandja on huvitatud, et töötajale usaldatud töövahendid säiliks või varaline kahju oleks võimalikult minimaalne. Töötaja vastutab üldjuhul üksnes vaid siis, kui ta on rikkumises süüdi. Kui töötaja on siiski süüdi, siis peab tööandja hüvitise saamiseks suutma tõendada töötaja süüd. (Keba, Töötaja varaline vastutus ei saa olla tööandjale kindlustus, 7. juuni 2022)

Töötaja vastutab tekitatud kahju eest osaliselt, kui vara läks katki töötaja hooletuse tõttu, siinjuures tuleb arvestada mitme teguriga. Nendeks on tööülesanded, antud juhised, töötingimused, töötamise kestus, töötasu jne. Tahtliku teo korral, mida reguleerib nii võlaõigusseadus kui ka karistusseadustik, vastutab töötaja kogu tekitatud kahju eest. Võlaõigusseaduse kohaselt on tahtlus õigusvastase tagajärje soovimine (Võlaõigusseadus, 26.09.2001; viimati muudetud 23.02.2022). Karistusseadustiku kohaselt on tahtluse liigid

kavatsetus, otsene ja kaudne tahtlus (Karistusseadustik, 06.06.2001; viimati muudetud 06.03.2024). Kavatsuseks loetakse asjaolu, kui rikkuja võtab eesmärgiks toime panna teo. Otsese tahtlusega on tegemist, kui isik teostab süütegu teadlikult ja tahab seda. Kaudse tahtlusega on tegemist, kui isik peab võimalikuks süüteo või vara rikkumise saabumist ja möönab seda. (Sootak & Pikamäe, 2015)

Hinnalise ja väärtusliku varaga töötamisel tasub sõlmida varalise vastutuse leping. Varalise vastutuse kokkuleppe lepingu sõlmimisel võtab töötaja endale vastutuse temale kasutada antud vara säilimise eest, süüst sõltumata. Kokkuleppe peab olema vormistatud kirjalikult ja vastama kindlatele tingimustele ja nõuetele ning tööandja on kohustatud maksma vastutuse ülempiiriga kooskõlas olevat hüvitist. Kokkuleppe sõlmimine ei ole kohustuslik ja tööandja ei saa seda nõuda. (Grow Finance, 30.04.2019)

Tööle asumisel rakenduvad mõlemale osapoolle rahalised kohustused. Sõltumata töölepingu tingimustest on tööandja kohustatud töötajale maksma töötasu, puhkusetasu ja lõpparvet. Teatud juhtudel ka töötajale tekitatud varalise kahju, töölähetusega ja töölepingu ülesütlemisega seotud kulud. Lisaks eelnimetatule ka koolituskulud, konkurentsikeelust tingitud hüvitis ning haiguse korral. Tihtipeale arvatakse, et töötajal ei ole rahalisi kohustusi tööandja ees, kuid nii see pole. Töötaja peab hüvitama tööandjale tekitatud varalise kahju, mis on tekitatud ebakvaliteetse tööga. (Siitam, 2022)

Poolte lepingujärgsed kohustused sätestavad, et kui töökohal peaks midagi juhtuma, mis toob kaasa varalise kahju, siis tuleb välja selgitada kes ja millistel tingimustel kahju eest vastutab ja kui palju hüvitab. (Tööinspeksioon, 12.07.2021)

Enne töölepingu sõlmimist tasub kindlasti läbi rääkida tööülesanded ja nende iseloom. Millised on varalise vastutuse reeglid, võimalikud varalised riskid ja nende eest vastutamine oleks arusaadav ja selge kõigile osapooltele. (Tööelu, 29.10.2020)

Tööandja kohustus on anda töötajale töövahendid ehk tööandja vara ning töötaja peab hoiduma tegudest, mis võib vara kahjustada. Vara üleandmisel töötajale soovib tööandja, et vara hävimise ja kahjustumise risk oleks võimalikult minimaalne. Selle riski maandamiseks saavad tööandjad kohaldada töötaja suhtes seadusest tulenevat varalist vastutust (TLS § 72-74) või varalise vastutuse kokkuleppe lepingut (TLS § 75). (Annus-Anijärv & Kranich, Töötaja varaline vastutus I osa, 13.07.2022)

Süüalise vastutuse ehk seadusest tuleneva vastutuse korral tuleb lähtuda Töölepingu seaduse (TLS § 16 lg 1) sättest, et töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ja töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Kui töötaja on täitnud töökohustusi vajaliku hoolsusega, ei ole ta

rikkumises süüdi ega vastuta varaliselt. Töötaja vastutab lepingu rikkumise eest, kui ta ei ole järginud ega täitnud töökohustusi vajaliku hoolsusega. Lepingu rikkumisel arvestatakse järgmiste tingimustega (Tööinspeksioon, 12.07.2021):

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

Hooletusest rikkunud töökohustusi ei ole töötajal kohustus kahju hüvitada täies ulatuses. Tööandja peab arvestama töötaja tööülesannetega, süü astmega, töötingimustega, töötajale antud juhistega, tööst tulenevate riskidega ja teiste asjaoludega kahjuhüvituse määramisel. Töötajal on võimalik kahju hüvitamisest keelduda, kui ta leiab, et tööandja poolt esitatud kahjunõue on põhjendamatu või töötaja ei ole töökohustusi rikkunud. See kehtib nii varalise vastutuse kokkuleppe korral kui ka selle puudumisel. Kui töötaja ei ole nõus kahjunõudega, siis saab tööandja pöörduda töövaidlusorgani poole, kus ta peab tõendama kahju suurust või olemasolu. (Simmulmann, 25.11.2015)

Kui tööandja sõidukile, mida töötaja kasutab, on sõlmitud kaskokindlustus ja kindlustusselts nõuab tööandjalt omavastutuse osa tasumist, siis on tööandjal õigus seda töötajalt sisse nõuda, kui töötaja oli liiklusõnnetuse põhjustamises ise süüdi. Töötasust võib kinni pidada tekitatud kahjusumma vaid siis, kui töötaja oma süüd tunnistab ja on nõus tööandjale kahju hüvitama kokkulepitud summas. Kui töötaja ei tunnista oma süüd ja või ei ole nõud kahjunõude summa suurusega, peab tööandja pöörduma talle tekitatud varalise kahju hüvitamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse. (Tööinspeksioon, 12.07.2021)

Kahju tekkimisel tuleks olukord võimalikult täpselt fikseerida. Esmalt tuleks koostada dokument (akt), kus on kirjeldatud tekkinud olukord ja dokument asjaosaliste poolt allkirjastada. Mõistlik oleks juhtunust teha foto, et hiljem oleks tõestus. Tuginedes seadusandlusele ja sõlmitud lepingutele tuleb kokku leppida ja määrata kahju ulatus, mida töötajalt sisse nõuda. Summa, mis vastaks eseme väärtusele, parandamiseks või uue soetamiseks. Tõendusmaterjaliks sobib hinnapakkumine, raamatupidamise andmed, kalkulatsioon, arved või kviitungid uue vara soetamise või remondi kohta. Töötaja nõusolekul võivad pooled vormistada kokkuleppe kahjusumma ja maha arvamise töötasust. Kui aga töötaja nõusolekut ei anna, tuleb tööandjal pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole. (Grow Finance, 30.04.2019)

TLS § 75 võimaldab sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkuleppe. Tööandjale antakse selle paragrahvi alusel võimalus sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkuleppe. Sellise

kokkuleppe sõlmimisel ei ole vajalik töötaja süüd tuvastada, sest süü olemasolu või selle puudumine ei ole oluline. (Käärats, et al., 2021)

Töölepingu seadus võimaldab sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkuleppeid, millega töötaja võtab endale süüst sõltumatu vastutuse vara säilimise eest. Kahjujuhtumite korral lihtsustavad sellised kokkulepped oluliselt töötajat vastutusele võtmist. (Vait, kuupäev puudub)

Töötaja varalise vastutuse kirjaliku kokkuleppe sõlmimise eesmärk on hüvitada tööandjale tekitatud kahju. Üldiselt vastutab töötaja kohustuste rikkumise korral kokkuleppe sõlmimisel täies ulatuses, kuid siiski tuleb arvestada hüvitise määramisel töö iseloomu, töötingimusi, tööst tulenevaid riske, süü astet ja muid tingimusi. Leping sõlmitakse, et töötaja vastutaks tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest süüst sõltumata. Varalise vastutuse kokkulepet saab sõlmida üksnes täpselt seaduses sätestatud tingimustel. Esiteks vara peab olema töötajale äratuntavalt piiritletud ajaliselt ja esemeliselt. Teiseks peab kokku leppima vastutuse rahalises ülempiiris ja vara hoidmise eest tuleb töötajale maksta igakuist mõistlikku hüvitist, mis on vastavuses ülempiiriga. Iga üksikjuhtumi puhul hinnatakse hüvitise mõistlikkust eraldi. Arvestada tuleb vara hoidmisega seotud riske ja kohustuse täitmise tingimusi ja siinkohal ei pea hüvitise suurus sõltuma vastutuse ülempiirist. (OÜ HUGO, kuupäev puudub)

TLS § 75 sätestab varalise vastutuse kokkulepet, mille vorm asub lisas (Lisa 1). Kehtivaks lepinguks saab lugeda vaid sellist lepingut, kus on kõik tingimused täidetud. Juhul, kui kas või ühele tingimusele ei vasta, ei saa tööandja sellele lepingule tugineda ja see on kehtetu (Ots & Läänemets, kuupäev puudub). Varalise vastutuse kokkuleppe tingimused:

- see on sõlmitud kirjalikult (kas eraldi dokumendina, kuid võib ka töölepingus);
- kui see on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ja töötajale äratuntavalt piiritletud (vara kirjeldus, asukoht ja aeg, millal selle eest vastutatakse). Sätte eesmärk on välistada ebamõistlikud ja töötajat ebaproportsionaalselt koormavad kokkulepped, näiteks ei saa töötaja vastutada kõige eest ja alati. Töötaja ei saa vastutada vara eest, mille suhtes tal puudub või puudus kontroll (nt enne töösuhte algust tekkinud varade kahjustumine või puudujäägid);
- töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaksmääratud töötajate ringil (nt saab töötaja vastutada talle kasutamiseks antud mobiiltelefoni, arvuti, raha, auto jm eest, kuid ei vastuta vara eest, millele on ligipääs ka määramatutel isikutel, või millele on juurdepääs avalik);
- kui on kokku lepitud vastutuse rahalises ülempiiris (kokkulepe peab nägema ette selge rahalise summa, millest suuremat summat ei ole tööandjal õigus vara mittesäilimise eest töötajalt sisse nõuda. Kui nt kahju on alla kokkulepitud ülempiiri,

on tööandjal õigus nõuda töötajalt summat, mis vastab tegelikule kahjule. Kui kahju on suurem, saab tööandja nõuda lisaks kahju hüvitamist, kuid sel juhul peab tõendama töötaja süüd);

- tööandja maksab töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist (hüvitis peab olema proportsioonis vastutuse rahalise ülempiiriga).

Varale, mis on usaldatud töötajale, võib olla ligipääs vaid töötajal või kindlal töötajate ringil. Kolmandatele isikutele ligipääsu korral kokkulepe ei kehti. Varalise vastutuse ülempiiri määramisel tuleb arvestada, et kui kahju suurus on ülempiirist väiksem, siis on tööandjal õigus nõuda töötajalt summat, mis vastab tegelikult puudujäägile. Ülempiirist suuremat summat aga ei saa nõuda. Tööandja peab maksma töötajale tema vastutuse rahalist ülempiiri arvestades hüvitist. See hüvitis ei ole osa töötasust, vaid töötasule lisaks. Kui eelnimetatust on kas või üks tingimusest puudu, ei ole varalise vastutuse kokkulepe kehtiv ning lähtutakse töölepingu seaduse üldisest korrast, ehk tahtlikust või hooletusest. (Pallo, 13.09.2016)

Nõustamisjurist Anne Simmulmann selgitab, et tööandja eesmärk on kokkuleppega tagada, et töötaja kätte tööülesannete täitmiseks usaldatud vara või finantsvahendid säiliks samas mahus, milles need töötajale usaldati, ja puudujäägi korral ei ole tööandjal vaja töötaja süüd tõendada. Sellise kokkuleppe saab sõlmida eelkõige kassa ja kaupade eest vastutavate töötajatega. Kui töötajaga ei ole eeltoodud tingimustele vastavat varalise vastutuse kokkulepet sõlmitud, siis on kokkulepe tühine. Seega kehtib varalise vastutuse kokkulepe üksnes juhul, kui see vastab seaduses ette nähtud tingimustele. (Simmulmann, 25.11.2015)

Varalise vastutuse kokkulepe peab olema sõlmitud kahepoolset ja peab olema täietud eelmainitud punktid. Kui näiteks töötajale ei maksta töötasu lisana varalise vastutuse hüvitist või mõni muu punkt on täitmata, siis kokkulepe on õigustühine. Kui kahju on suurem ja töötajal ei ole võimekust hüvitamiseks, siis tasub tööandjal kaaluda oma vara mitmekülgset kindlustamist. Enne töölepingu sõlmimist tasub kindlast läbi rääkida töötajal ja tööandjal tööülesanded ja nende iseloom, võimalikud varalised riskid ja nende eest vastutamine, et reeglid oleksid mõlemale osapoolle arusaadavad ja selged. (Tööinspektsioon, 12.07.2021)

Kokkuvõtvalt varalise vastutuse puhul on vastutus kas seadusest tulenev ehk süüline vastutus või kirjaliku kokkuleppena ehk süüst sõltumatu vastutus. Nende erinevuseks on see, et süüline vastutus oleneb süü vormist, kas tegu on hooletusega, raske hooletusega või tahtlusega. Kui töökohustused on täidetud vajaliku hooleusega, ei ole töötaja rikkumises süüdi ega varaliselt vastutav. Töötaja vastutab täielikult ainult tahtliku rikkumise korral, hooletuse puhul on töötaja vastutus üldjuhul piiratud. Kui töötaja on

töökohustusi rikkunud hooletusest, siis ei saa eeldada, et tal on kohustus hüvitada tekkinud kahju täies ulatuses. Kui aga tegemist on varalise vastutuse kokkuleppega, siis töötaja vastutab süüst sõltumata, talle tööülesannete täitmiseks antud vara eest ja täies mahus. Et sõlmida varalise vastutuse kokkulepet, peab vara olema piiritletud äratuntavalt, ajaliselt ja esemeliselt, ligipääs võib olla ainult töötajal või kindlate inimeste ringil, peab kokku leppima rahalises ülempiiris ning tuleb maksta töötajale hüvist vastavuses ülempiiriga, lisaks palgale. Juhul, kui üks punktidest ei vasta tingimustele, on leping õigustühine.

1.1 Süüst sõltuv töötaja varaline vastutus

Sotsiaalministeerium koos teiste autoritega on välja töötanud töölepingu seaduse sisu selgitused, kus selgitavad, et töötaja vastutab oma kohustuste rikkumise eest vaid sel juhul, kui ta on neid kohustusi rikkunud süüliselt. Tööandja ei saa süü puudumisel VÕS § 101 lõikest 1 (Võlaõigusseadus, 26.09.2001; viimati muudetud 23.02.2022) tulenevaid õiguskaitsevahendeid kasutada, sest töötaja ei saa vastutada kohustuse rikkumise eest, kui rikkumine põhjustas tööandja käitumine. Töötaja vastutab seaduses või lepingus ettenähtud juhtudel üksnes kohustuste rikkumise eest süü olemasolu korral ning süüline vastutus tuleneb VÕS §-st 104 (Võlaõigusseadus, 26.09.2001; viimati muudetud 23.02.2022). Süü vormid on hooletus, raske hooletus ja tahtlus. Hooletuseks saab pidada töötaja poolset kohustuse täitmisel järgimata jäetud vajalik hoolsus ning mis on justkui kogemata juhtunud. Raskeks hooletuseks on kohustuste täitmisel olulisel määral hoole järgimata jätmise, ehk mida oleks saanud ära hoida ja tahtlus on õigusvastane tagajärgede soovimine. Lisaks võlaõigusseadusele reguleerib töölepingu rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist töölepingu seadus. TLS § 74 lõiked 1 ja 2 järgi sõltub töötaja vastutuse ulatus muu hulgas tema tööülesannetest, süü astmest ja töötasust. Kui töötaja on tööülesannete täitmisel vajalikku hoolsust järginud, siis ei ole ta ka töökohustuste rikkumises süüdi. Vastasel juhul ehk hoolsuskohustuse rikkumisel on tegemist süülise käitumisega. (Käärats, et al., 2021)

TLS § 74 ütleb, et töötaja vastutab täielikult ainult tahtliku rikkumise korral, kui tegemist on hooletusega, siis on töötaja vastutus üldjuhul piiratud. Hooletuse korral vastutab töötaja tööandjale tekitatud kahju eest mõistlikus osas, arvestades teatud asjaoludega. Arvestada tuleks töötaja tööülesannetega, süü astmega, töötajale antud juhustega, töö iseloomust tulenevate riskidega, tööandja juures töötamise kestusega, samuti tuleb arvestada tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks ja kindlustamisest. Vladimir Logatsevi sõnul vähendatakse hüvist tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra. (Logatsev, 27.05.2022)

Tööandja saab kasutada võlaõigusseaduses ettenähtud õiguskaitsevahendeid üksnes juhul, kui töötaja on rikkumises süüdi. Töötaja hoolsuse määra hindamisel lähtutakse TLS § 16 lõikes 1 ja 2. Seal on kirjas, et töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega ning töölepingu täitmisel järgitav hoolsuse määr, mille järgimata jätmise korral töötaja vastutab lepingu rikkumise eest, määratakse tema töösuhte järgi, arvestades tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi. Töölepingule kohaldatakse VÕS üldosa, sh üldosa 5.

peatükki, mis reguleerib kohustuse rikkumist ja õiguskaitsevahendite kasutamist kohustuse rikkumise korral. VÕS näeb ette kuus õiguskaitsevahendit:

- kohustuse täitmise nõue;
- oma võlgnetava kohustuse täitmisest keeldumine;
- kahju hüvitamise nõue;
- lepingust taganemine või lepingu ülesütlemine;
- hinna alandamine;
- viivise nõue rahalise kohustuse täitmise korral.

Kuna tegemist pole ammendava loeteluga, võib kasutada ka muid seadusest või lepingust tulenevaid õiguskaitsevahendeid, näiteks leppetrahvi (TLS § 22 lg 2, §-d 26, 77). Töötaja süülise vastutuse põhimõte on kirjas TLS § 72, kus on kirjas, et töötaja vastutab oma kohustuste rikkumise eest juhul, kui ta on kohustusi rikkunud süüliselt. Süü puudumisel ei saa tööandja töötaja vastu VÕS § 101 lõikest 1 tulenevaid õiguskaitsevahendeid kasutada. Samas tuleb arvestada, et õiguskaitsevahendi kasutamise eelduseks on kohustust rikkunud poole vastutus. Õiguskaitsevahendite kasutamine ei ole lubatud, kui ühe poole kohustuse rikkumise põhjustas teise poole tegu või temast tulenev asjaolu või sündmus, mille toimumise riisikot ta kannab (VÕS § 101 lg 3), kirjeldatakse töölepingu seaduse selgituses. Kui tööandja käitumine põhjustas töötaja kohustuste rikkumise, siis töötaja ei vastuta rikkumise eest. (Käärats, et al., 2021)

Tööinspektsiooni töösuhete nõustamistalituse juhataja Anni Raigna ütles oma 2018. aastal ilmunud artiklis samuti, et ei saa eeldada, et töötaja on kohustatud hüvitama tööandjale tekitatud kahju eest täies ulatuses. Tööandja peab kahjuhüvitise suuruse määramisel arvestama oluliste asjaoludega, milleks on näiteks töötaja tööülesanded, süü aste, töötajale antud juhised, töötingimus ja töö iseloomust tulenevat riski. (Raigna, 16.01.2018)

Vastutuse hindamise korral tuleb arvestada ka muu hulgas TsÜS § 132 lõikega 1 (Tsiiviilseadustiku üldosa seadus, 27.03.2002; viimati muudetud 01.06.2022). Sellekohane Riigikohtulahend toimus 26. septembri 2006. a ja tehti otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-53-06 (Riigikohtu Tsiiviilkolleegium, 26.09.2006), p 12, kus Riigikohtu Tsiiviilkolleegium oli seisukohal, et tööandja vastutab töölepingu täitjana oma teiste töötajate käitumise ja nendest tulenevate asjaolude eest nagu oma käitumise või endast tulenevate asjaolude eest. VÕS § 103 lõiked 1 ja 2 sätestavad, et töötaja ei vastuta kohustuste rikkumise eest juhul, kui rikkumine on vabandata. See tähendab, et töötaja rikkus kohustust vääramatul jõul. Vääramatu jõud on asjaolu, mida töötaja ei saanud mõjutada ja mõistlikkuse põhimõttest lähtudes ei saanud temalt oodata, et ta kohustuse tekkimise ajal selle asjaoluga arvestaks või seda väldiks või takistava asjaolu või selle tagajärje ületaks.

Süüline vastutus tuleneb VÕS §-st 104, mille alusel vastutab isik seaduses või lepingus ettenähtud juhtudel oma kohustuse rikkumise eest üksnes süü olemasolu korral. Süü vormid on hooletus, raske hooletus ja tahtlus. Hooletuseks saab pidada töötaja poolset kohustuse täitmisel järgimata jäetud vajalik hoolsus ning mis on justkui kogemata juhtunud. Raskeks hooletuseks on kohustuste täitmisel olulisel määral hoole järgimata jätmine, ehk mida oleks saanud ära hoida ja tahtlus on õigusvastane tagajärgede soovimine. TLS § 16 toob selgelt välja hoolsuse määra kindlakstegemise hoolsuse määra, millega tuleb arvestada. Kui on selge, millist hoolsust töötajalt tema ametikohal eeldatakse, saab hinnata, kas töötaja on hoolsuskohustust rikkunud või mitte. Kui töötaja on tööülesannete täitmisel vajalikku hoolsust järginud, siis ei ole ta ka töökohustuste rikkumises süüdi. Vastasel juhul ehk hoolsuskohustuse rikkumisel on tegemist süülike käitumisega. (Käärats, et al., 2021)

Kokkuvõtvalt, töölepingule kohaldatakse VÕS üldosa, mis reguleerib kohustuse rikkumist ja õiguskaitsevahendite kasutamist. Töötaja süülike vastutuse põhimõtet kehtestab TLS § 72. See tähendab seda, et töötaja vastutab oma kohustuste rikkumise eest juhul, kui ta on kohustusi rikkunud süülike. Süü puudumisel ei saa tööandja töötaja vastu VÕS § 101 lõikest 1 tulenevaid õiguskaitsevahendeid kasutada. Süüline vastutus tuleneb VÕS §-st 104, mille alusel vastutab isik seaduses või lepingus ettenähtud juhtudel oma kohustuse rikkumise eest üksnes süü olemasolu korral. Töölepingu rikkumisega tekitatud kahju hüvitamise korda täpsustab TLS § 74, mille lõigete 1 ja 2 järgi sõltub töötaja vastutuse ulatus muu hulgas tema tööülesannetest, süü astmest ja töötasust. Kui rikkumise põhjustas tööandja käitumine, siis töötaja ei vastuta rikkumise eest ja õiguskaitsevahendite kasutamine ei ole lubatud ning tuleb arvestada TsÜS § 132 lõikega 1, mille järgi vastutab tööandja nii enda kui teiste töötajate käitumise eest. Lisaks, kui kohustuste rikkumine on vabandatu (VÕS § 103 lõiked 1 ja 2) ja töötaja rikkus kohustust väärastatu jõu tõttu, ei vastuta töötaja samuti. Kui töötaja on rikkunud hooletusest töökohustusi, siis ei saa eeldada, et töötaja hüvitab kahju täies ulatuses. Tööandja peab määrama kahjuhüvituse suuruse arvestades olulisi asjaolusid.

1.2 Süüst sõltumatu vastutus ehk varalise vastutuse kokkulepe

TLS § 75 teeb erandi töötaja süülise vastutuse põhimõttest ning antakse võimalus tööandjale sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe. Kokkuleppe sisuks on töötajale antud vara säilimiseks süüst sõltumatu vastutus ning sellekohase kokkuleppe sõlmimisega ei ole töötaja süü olemasolu või selle puudumine oluline. (Käärats, et al., 2021)

Vandeadvokaat Anneli Vait on öelnud, et töölepingu seadus võimaldab töötajatega sõlmida varalise vastutuse kokkuleppeid, millega töötaja võtab endale vara säilimise eest süüst sõltumatu vastutuse. Veel lisab ta, et sellised kokkulepped lihtsustavad oluliselt kahjujuhtumite korral töötaja vastutusele võtmist. (Vait, kuupäev puudub)

„Sellise kokkuleppe sõlmimine on aktuaalne ka COVID-19 kriisiolukorra ajal, kus tööandjatel tekib vajadus töötajate kaugtöö korral sõlmida varalise vastutuse kokkuleppeid vara üleandmisel selle säilimise kindlustamiseks. Säärased kokkulepped võivad praktikas mõjutada ka töötaja terviseriski, seda just siis, kui varalise vastutuse ülempiir pole sätestatud või see on ebamõistlikult suur. Oluline on, et tööandjatel oleks selline risk viidud miinimumini.“ (Annus-Anijärv & Kranich, Töötaja varaline vastutus I osa, 13.07.2022)

Poliitikauuringute keskus Praxis on 2013. aastal viinud läbi uuringu, mille kohaselt on varalise vastutuse kokkuleppeid sõlminud 30% kuni 36% ettevõtetest, asutustest ja 28% kuni 33% töötajatest. Uuring toob välja ka, et seaduse järgi peavad pooled kokku leppima ka vastutuse rahalises ülempiiris, kuid uuringu järgi vaid 9% kuni 13% varalise vastutuse kokkuleppe sõlminud ettevõtetest, asutustest ja 10% kuni 18% varalise vastutuse kokkuleppe sõlminud töötajatest on kokku leppinud ka selle rahalises ülempiiris. Uuringu järelduseks on, et enamik varalise vastutuse kokkulepetest on kehtetud. (Masso, et al., 2013)

Varalise vastutuse kokkulepe peab olema töölepingu seaduse § 75 lg 2 p 1 alusel sõlmitud kirjalikus vormis. Tsviiliseadustiku üldosa seaduses § 78 ja 80 on sätestatud kirjaliku vormi nõuded ja sellega võrdsustatud elektroonilise vormile. Kirjalikul tehingul on hoiatus- ja tõendamisfunktsioon, mille mõte on kaitsta osapooli liigse kiirustamise eest tehingu tegemisel ning kaitsta osapooli ja kolmandate isikute huvi tehingu sisu selguse ja tõendamise lihtsustamise suhtes. Kaie Kranich ja Laivi Annus-Anijärv on öelnud artiklis, et varalise vastutuse kokkuleppe kirjaliku vormi põhitingimuseks on tehingudokumendi omakäeline allkirjastamine, mille allkiri peab olema tehingudokumendi lõpus, näidates ära tehingu sisu ulatuse. Allkiri identifitseerib allkirjastanud isiku. Elektroonilist vormi loetakse võrdseks kirjaliku vormiga. Elektroonilisel vormil on ka kohustuslikud kriteeriumid, tehing peab olema tehtud taasesitamist võimaldaval viisil; sisaldama tehingu poolte nimesid ja peab olema digitaalselt allkirjastatud. Varalise vastutuse kokkuleppes tuleb ära määratleda

vara asukoht ja vastutamise aeg. Tööõigusspetsialisti Niina Siitami sõnul võib ajaline määratlus olla näiteks kirjas, et kehtib seni, kuni töötaja sellel ametikohal töötab. Kui tööülesanded muutuvad, siis lepe lõpeb. Esemelise määratluse puhul tuleb kokkuleppes vara alati kirjeldada. (Annus-Anijärv & Kranich, Töötaja varaline vastutus II osa, 15.08.2022)

„Vastutada saab töötaja ainult selle vara eest, mis on antud talle tööülesannete täitmiseks. Varaline vastutus peab olema piiritletud tööülesannetega ja see peab olema välja toodud töötaja töölepingus. Tegemist on kokkuleppega, mille sisu on antud seaduses minimaalsete tingimustega ette. Leppesse on aga võimalik lisada poolte kokkuleppel juurde tingimusi, mis ei tohi olla töötaja suhtes ebasoodsad. Tuginedes kohtupraktikale, on mõistlik lisada varalise vastutuse kokkuleppe juurde vara üleandmise ja vastuvõtmise aktid, millega määratletakse vara seisukord.“ (Annus-Anijärv & Kranich, Töötaja varaline vastutus II osa, 15.08.2022)

Kokkuvõtvalt, süüst sõltumatut vastutust sätestab TLS § 75, sellega antakse tööandjale võimalus sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe. Kokkuleppe sisuks on tööülesannete täitmiseks talle antud vara säilimise eest vastutamine. Kokkuleppe kehtivuse tagamiseks peavad olema kindlad nõuded täidetud. Kokkuleppes tuleb ära määratleda vara asukoht, vastutamise aeg ja mõistlik ülempiir. Kui töötaja on rikkunud hooletusest töökohustusi, siis ei saa eeldada, et töötaja hüvitab kahju täies ulatuses. Tööandja peab määrama kahjuhüvituse suuruse arvestades olulisi asjaolusid. RAKE uuringust selgus, et varalise vastutuse kokkuleppeid sõlmitakse vähe, seadusest tulenevalt rahalist ülempiiri lepatakse kokku veel vähem ning seetõttu on enamik varalise vastutuse kokkuleppeid kehtetud. Uuringust selgub ka, et kokkuleppe regulatsioon seaduses ei anna selle rakendamiseks tööandjale arusaadavat ja piisavat informatsiooni. Sageli sõlmitakse kokkuleppeid, mis ei ole proportsioonis tema tööülesannetega, varale on avalik ligipääs ning puudub mõistlik hüvitis. Juriidiliselt sellised kokkulepped on kehtetud. TLS § 75 lg 2 on paika pannud tingimused, mis peavad olema täidetud, et kokkulepe oleks kehtiv. Varalise vastutuse kokkuleppega ei saa tööandja panna töötajat kindlustaja rolli, vaid peab arvestama tegevusvaldkonnaga ja riskidega. Tööandja ei saa ülempiirist kõrgemat hüvitamist töötajalt nõuda, ületav osa tuleb kanda tööandjal. Kui tööandja suudab tõendada, et töötaja on süüdi kahju tekkimisel, siis saab tööandja nõuda täiendavat kahju hüvitamist. Töötajale makstav tasu peaks olema mõistlik, lisanduma palgale ning arvesse tuleb võtta kindlasti vara väärtust ja riskiastet.

1.3 Varalise vastutuse probleemid praktikas

Praktikas esineb varalise vastutuse kokkuleppega mõningaid probleeme. Näiteks varalise vastutuse kokkuleppe regulatsioon ei anna töandjale piisavat ja arusaadavat informatsiooni ning see on välja toodud ka varasemalt RAKE (ehk Tartu ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus) töövaidluste analüüsis. Uuringus oldi arvamusel, et töötaja ei saa vastutada selle eest, mida ta pole teinud. Võimaliku lahendusena pakuti analüüsis selle regulatsiooni väljajätmist või soovitati läbi mõelda selle rakenduspiirkond. Hetkel on seaduse järgi varalise vastutuse kokkuleppe rakendamise võimalus olemas. (Annus-Anijärv & Kranich, Töötaja varaline vastutus I osa, 13.07.2022)

Praktikas sõlmitakse sageli töötajatega kokkuleppeid, mis ei ole proportsioonis tema tööülesannetega ametikohal. Töötaja ei saa vastutada vara eest, mille suhtel puudub tal otsene kontroll, sest ta ei kasuta seda tööülesannete täitmisel. Näiteks klienditeenindaja suhtes ei ole mõistlik kohandada varalise vastutuse kokkulepet, et ta vastutaks laohoones oleva vara eest, aga tema täidab oma tööülesandeid ainult kaupluses. Lisaks klienditeenindaja ei saa vastutada kaupluses oleva vara eest, sest kaupluse varale on avalik ligipääs. (Annus-Anijärv & Kranich, Töötaja varaline vastutus II osa, 15.08.2022)

Vandeadvokaat Annika Vait selgitab, et praktikas esineb üsna tihti juhtumeid, kui selgub, et vaatamata vastava kokkuleppe füüsilisele olemasolule see juriidiliselt ikkagi ei kehti. TLS § 75 teises lõikes on loetletud tingimused, mis peavad olema täidetud selleks, et kokkuleppe kehtiks. Vastavaid nõudeid on 3 liiki, milleks on vormistuse nõuded, ligipääs piirangu nõue ja tasu maksmise nõue. Vandeadvokaat täpsustab: "Vormistuse osas on oluline, et kokkuleppe oleks sõlmitud kirjalikult ja selles oleks kirjas töötaja vastutuse rahaline ülempiir. Lisaks peab see olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult piiritletud. Teisisõnu peab olema kirjas, mis alal, kui kaua ning millise konkreetse vara suhtes kokkuleppe kehtib. Ligipääsu piirang tähendab seda, et varalise vastutuse kokkuleppe kehtib üksnes juhul, kui töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaksmääratud töötajate ringil. Seega kehtivad varalise vastutuse kokkulepped ainult sellise vara suhtes, millele nn avalik ligipääs puudub. Kõige olulisem nõudmine, mille vastu praktikas kõige enam kiputakse eksima, on aga see, et varalise vastutuse kokkuleppe kehtimiseks tuleb töötajale maksta mõistlikku hüvitist. Mõistliku hüvitise suuruse määramisel tuleks lähtuda töötaja vastutuse ülempiirist. Seega tasub nii varalise vastutuse kokkulepete sõlmimisel kui ülevaatamisel arvestada, et sellised kokkulepped kehtivad ainult siis, kui see vastab eelnevalt nimetatud nõuetele." (Vait, kuupäev puudub)

Riigikohtu Tsiviilkolleegium on seisukohal, et töandja ei saa vara säilimisest tingitud riske maandada töötajatega varalise vastutuse kokkuleppeid sõlmides. Varalise vastutuse mõte peaks olema töandja tõendamiskoormise lihtsustamine juhul, kui töötajale on usaldatud

raha või muutuva seisuga asjade kogum (nt laoseis), mitte aga hinnalise asja (töövahendi) hävimise ja kahjustamise riskide panek töötajale. (Riigikohtu Tsiviilkolleegium, 21.06.2017) Tööinspeksioon selgitab lisaks, et vara puhul oleks mõistlik vara kindlustada ja seda peab tegema tööandja (Tööinspeksioon, 12.07.2021).

Rödl & Partner advokaadibüroo jurist Triin Keba toob näite töötajale tööülesannete täitmiseks antud veoki kohta, kus ta ütleb, et töötaja ei saa olla tööandja jaoks kindlustusandja, vaid tööandja peaks ise oma riskid maandama ja sõlmima kaskokindlustuslepingu veoki kaitseks. Ta selgitab, et varalise vastutuse kokkuleppega ei saa hinnalise asja hävimise ja kahjustamise riske töötajale panna. Tööandja peaks tegevusvaldkonda arvesse võtma ja kaaluma, kas näiteks töötajast olenemata on tema vara puhul suur risk, et varaga midagi saaks juhtuda. Sellisel juhul on mõistlik tööandjal oma vara ise kindlustada. (Keba, Töötaja varaline vastutus ei saa olla tööandja kindlustuseks, kuupäev puudub)

Varalise vastutuse kokkuleppes TLS kohaselt tohib varale ligipääs olla ainult asjaomane töötaja või kindlaksmääratud töötajate ring, sest töötaja saab vastutada üksnes selle vara eest, mille üle on tal teatav kontroll. Kui varale on juurdepääs rohkematel isikutel, siis tuleb kokkuleppe sõlmimisel sellest töötajat teavitada, et kellega koos ta antud vara eest vastutab. Kui tegemist on varaga, mis asub kaupluses ja vara üle ei oma kontrolli ainult töötaja, vaid kaubale pääseb ligi ka klient, siis kaupluse töötajaid ei saa panna vastutama puudujäägi korral. Keba lisab ka, et kokkuleppe peab sisaldama rahalise ülempiiri, mis peab olema kindel summa ja millest rohkem ei tohi tööandja töötajalt sisse nõuda vara mittesäilimise korral. Kahju tekkimise korral sõltub kahju ulatusest. Kui kahju jääb ülempiirist alla poole, peab töötaja hüvitama kahju täies ulatuses, kui aga kahju on ülempiirist suurem, tuleb ülempiiri ületav osa kanda tööandjal. Võttes arvesse töölepingu seaduses sätestatud kahju hüvitamise piiranguid, on tööandjal võimalik nõuda täiendavalt kahju hüvitamist. See aga eeldab, et töötaja rikkus töölepingust tulenevat kohustust tahtlikult või hooletuse tõttu ning tööandja peab suutma seda ka tõendada. See aga eeldab seda, et tööandja maksab töötajale ülempiiri arvestades mõistlikku hüvist, mõistlik hüvitis tuleb hinnata igal üksikjuhul eraldi. Riigikohtu 21. juuni 2017. aasta otsuse nr 3-2-1-56-17 (Riigikohtu Tsiviilkolleegium, 21.06.2017) kohaselt: „Mõistlikuks saaks makstavat hüvitist pidada vaid siis, kui maksete kaudu on võimalik tegelikult ka mõistliku aja jooksul riski ulatuses raha koguda. Selleks peaks makstav tasu aga olema kindlustusmaksetest oluliselt kõrgem.” Seejuures täpsustab kohus, et muu hulgas tuleks arvesse võtta töötajale antud vara väärtust ja kahju tekkimise tõenäosust ehk riskiastet. Arvestada tuleks ka tööandja tegevusvaldkonda ja selles kehtivaid vara kindlustamise tavaid, samuti seda, kas üle antav vara on konkreetne ese, muutuv esemete kogum või raha. TLS eelnõu seletuskirja kohaselt peab nimetatud hüvitis lisanduma töötasule, sest tegemist ei ole töö tegemise eest makstava tasuga. Seejuures ei näe TLS ette, kui tihti ja kuidas hüvitist

makstakse. Samas peaksid pooled siiski käituma heauskselt ja võtma teineteise huve arvesse. (Keba, Töötaja varaline vastutus ei saa olla tööandjale kindlustus, 7. juuni 2022)

Olukorras, kus ettevõttele on tekkinud kahju, teeb tööandja töötajale kirjaliku ettepaneku kahju suuruse osas. Töötaja nõusoleku korral kinnitab töötaja kirjaliku nõusoleku kahju mahaarvamiseks tema töötasust. Kui aga töötaja leiab, et tema ei ole kahju tekkimises süüdi või nõutav summa ei vasta tema süüastmele, võib töötaja keelduda kirjaliku nõusoleku andmisest. TLS § 78 lg 1 kohaselt ei või tööandja ilma töötaja kirjaliku nõusolekuta nõudeid tasaarveldada. Kui tööandja seda siiski teeb, siis on töötajal õigus pöörduda töövaidluskomisjoni poole seoses saamata jäänud töötasu nõudega. Juhul, kui töötaja ei kinnita kirjalikult oma süüd, aga tööandja leiab, et töötaja on kahju siiski tekitanud, siis on tööandjal õigus pöörduda koos tõenditega töövaidluskomisjoni, hinnates töötaja süüastet ning nõuda kahju hüvitamist. (Saarep, 14.12.2019)

Võlaõigusseadust § 197 tulenevalt saavad pooled tasaarvestada ainult poolte vahel sissenõutavaks muutunud samaliigilised nõuded, milleks töösuhte pooltel on reeglina rahalised kohustused ning töölepingu seaduse § 78 sätte alusel tekib tööandjal töötasust tasaarveldamise õigus, kuid TLS § 78 lõike 1 kohaselt võib töötasust tasaarvestada ainult töötaja nõusolekul ja kindlasti kirjalikus taasesitamise vormis. Lisaks tasub teada, et iga tasaarvestamise juhtumi jaoks on eraldi vaja nõusolekut. TLS § 78 lg 2 on kinnitanud, et nõusolekut ei saa ette vormistada näiteks töölepingu sõlmimisel, vaid alles siis, kui tasaarvestuse vajadus on tekkinud, vastasel juhul on nõusolek tühine.

Tasaarvestamisel peab tööandja arvestama täitemenetluse seadustiku § 132st tulenevate piirandutega (Täitemenetluse seadustik, 20.04.2005; viimati muudetud 23.11.2022), see tähendab, et tasaarvestuse tulemusel peab töötajale jääma töötasu vähemalt kehtivas alammääras ja ülalpeetavate olemasolu korral suurendatakse alammäära. Võlgnikul on õigus saada tööandjalt mitteamestitav osa vähemalt ühe miinimumpalga määrale vastav summa ja lisaks kolmandik miinimumist ületavast osast, kui töötasu ei ole suurem kui viis palga alammäära kokku. Lisaks, kui võlgnik peab ülal seadusest tulenevalt teist isikut, või maksab talle elatist, siis suureneb mitteamestitav summa iga ülalpeetava kohta kolmandiku võrra töötasu alammäärast ühes kalendrikuus, v.a juhul, kui lapse elatise nõuet sundtäidetakse (Kutšmei, kuupäev puudub). Töötaja õigustamatul keeldumisel tasaarvestamise nõusoleku andmisel saab tööandja esitada nõude võlaõigusseaduse alusel töövaidluskomisjonile või nõuda kohtu kaudu. (Raudmägi, 01.09.2022)

Arvestades ajast, mil tööandja sai teada või pidi teada saama kahju tekkimisest ja kahju tekitanud isikust, on tööandjal õigus nõuda kahju hüvitamist 12 kuu jooksul. Hoolimata sellest, aegub tööandja kahju hüvitamise nõue alles kolme aasta jooksul pärast kahju tekkimist. Aegumistähtaeg hakkab kulgema hetkest, mil tööandja sai teada nii kahju

tekkimisest kui ka selle põhjustanud isikust. Kui tööandja soovib kahjunõuet töötaja töötasust kinni pidada, tuleb tal saada töötajalt nõusolek kas kirjalikus või kirjalikus taasesitamist võimaldavas vormis, milleks on näiteks e-mail. Töötaja nõusolek tuleb saada igaks juhtumiks eraldi ehk iga kord pärast kahju tekkimist. Tööandja ei või kinni pidada töötaja töötasust kahjunõuet ilma töötaja kirjaliku nõusolekuta. Kui tööandja seda siiski teeb, on töötajal õigus pöörduda töövaidlusorgani poole seoses saamata jäänud töötasuga. (Simmulmann, 25.11.2015)

Töölepingut sõlmides ei või nõusolekut tasaarvestamiseks etteruttavalt vormistada. TLS § 78 lõige 2 täpsustab, et enne tasaarvestuse õiguse tekkimist antud nõusolek on tühine. Isegi, kui see oleks sõlmitud töölepingus, oleks see tühine. TLS eelnõu seletuskirja kohaselt võtaks selline kokkulepe töötajalt ära mõistliku võimaluse ette näha, millistes olukordades võib edaspidi tööandja töötaja töötasust kinnipidamisi teha. Lisaks tuleb arvestada, et iga tasaarvestamise juhtum nõuab eraldi nõusolekut töötajalt. Juhul, kui töötaja ei anna tasaarvestamiseks nõusolekut, on tööandjal võimalus pöörduda hüvitise saamiseks töövaidlusorganisse. Riigikohtu otsuses nr 2-19-2497, mis toimus 11. veebruaril 2022. aastal (Riigikohtu tsiviilkolleegium, 11.02.2022) on kohus märkinud asjaolu, et töötaja on tekitanud tööandjale kahju ja tööandja soovib saada töötaja nõusolekut vastastikuste nõuete tasaarvestamiseks, ei anna tööandjale õigust viivitada töötasu maksmisega. Selline maksmisega viivitamine võib olla töötasu maksmise kohustuse oluline rikkumine, mis annab töötajale õiguse tööleping TLS § 91 lõike 2 punkti 2 alusel erakorraliselt üles öelda. Seega tööandjal ei ole õigust rikkuda töölepingust tulenevat töötasu maksmise kohustust, isegi siis, kui töötaja on talle kahju tekitanud. Pooled peavad pidama läbirääkimisi ja töötaja peab tasaarvestamiseks andma kirjaliku nõusoleku. Lisaks täpsustas Riigikohtu Tsiviilkolleegium, et kui tööandja rikub töötasu maksmise kohustust, võib töötaja sattuda sissetulekust osalise või täieliku ilmajäämise tõttu raskesse majanduslikku olukorda. Selletõttu jääb töötajale õigus leping erakorraliselt üles öelda. Vaid sellisel juhul saab toimuda tasaarvestamine, kui tööandja on esitanud tasaarvestamise avalduse ning töötaja annab oma kirjaliku nõusoleku selleks. Avalduse nõusoleku korral peab tööandja siiski arvestama täitemenetluse seadustikuga § 132 (Täitemenetluse seadustik, 20.04.2005; viimati muudetud 23.11.2022), mis näeb ette tingimuse, et töötajale peab alles jääma töötasu vähemalt kehtivas alammääras, vastasel juhul ei saa sissenõuet täita. Triin Keba lisab, et kui töötaja vastutaks süüst olenemata, peab olema temaga sõlmitud eraldi varalise vastutuse kokkulepe, mis peab vastama seaduses ettenähtud tingimustele ning tööandja peaks arvestama, et ta ei saa töötajat sellega panna kindlustaja rolli. Selleks, et tööandja soovib kahjunõuet tasaarvestada töötasuga, peab ta saama selleks töötajalt kirjaliku nõusoleku. (Keba, Töötaja varaline vastutus ei saa olla tööandja kindlustuseks, kuupäev puudub)

Teatud juhtudel saab tööandja alandada töötaja töötasu ka ilma töötaja nõusolekuta, aga tingimusel, et töötaja on rikkunud tööandja antud juhiseid konkreetse tulemuse saamiseks, aga ka tulumaksuseadusest tulenevalt kohustuslikud maksud ja maksed, mis arvatakse töötasust maha ilma nõusolekut küsimata (Tulumaksuseadus, 15.12.1999; viimati muudetud 08.11.2023). Töölepingu seaduse § 73 lõike 1 järgi on töötasu ilma nõusolekuta õigustatud, kui tööandja juhised, mida oli rikutud:

- õigeaegne ehk juhise täitmine peab ettenähtud aja jooksul olema võimalik;
- selge ehk töötajale sisult arusaadav ja;
- mõistlik, arvestades töölepingus ettenähtud tööülesande eesmärki, loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust ning kohustuse täitmise sõltuvust tööandja ja teiste töötajate kohustustest.

Eelnevalt välja toodud punktid peavad olema kooskõlas töölepinguga, mis lepingut sõlmides sai kokkulepitud. See tähendab, et töötajalt saab nõuda lepingus olevate ülesannete täitmist. Juhiste andmisel tuleb lähtuda töötaja teadmistest ja oskustest, teiste töötajate panusest ja töö tegemisele kuluvat aega. Kui kõik seadusest tulenevad eeldused on täidetud, peab tööandja kiirelt otsustama töötasu alandamise vajalikkust. Tööandjal on õigust alandada töötaja töötasu järgmisel palgapäeval, kui tööandja viivitab selle tegemisega, siis on töötasu alandamine tühine. Töötasu alandamisel peab tööandja järgima VÕS §-s 112 sätestatud hinna alandamise tingimusi. Töötasust võib maha arvata võrdeliselt kohustuse mittekohase täitmisega. Kui töötaja on rikkumist teatud osas heastanud, tuleb tööandjal sellega arvestada ja vähendada selle võrra sissenõutavat summat. Töötasu alandamisest peab tööandja töötajat teavitama VÕS § 112 lg 2 alusel ning avaldus peab olema selge ja arusaadav ning sisaldama töötajale vajalikku infot töötasu alandamis kohta, milleks on põhjus ja ulatus. Sarnaselt töötasu tasaarvestamisega, tuleb töötasu alandamisel arvestada täitemenetluse seadustiku § 132 sätestatud põhimõtetega. Töötasu alandamise järel peab töötajale alles jääma vähemalt töötasu alammäär, kuid on ka teisi tingimusi, näiteks sõltub töötaja töötasu osa suurus ka tema ülalpeetavate arvust, kui palju peab saama töötaja töötasu kätte. (Käärats, et al., 2021)

Kokkuvõtvalt, kui on tekkinud kahju, siis tööandja teeb töötajale kirjaliku ettepaneku kahju suuruse osas ja kui töötaja on sellega nõus, siis annab ta kirjaliku nõusoleku kahju mahaarvamiseks tema töötasust TLS § 78 lg 1 kohaselt. Kui pole nõus, siis on tööandjal õigus pöörduda töövaidluskomisjoni poole, kus tööandja peab suutma tõendada kahju tekkimist, töötaja süüd ning süüastet. Tasaarvestuse eeldused tulenevad VÕS § 197. Töötasust tasaarvestamise õigus tekib tööandjal töölepingu seaduse § 78 sätete alusel, mille lg 1 kohaselt võib töötasust tasaarvestada ainult töötaja nõusolekul (kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis). Nõusolekut on vaja igaks juhtumiks eraldi. TMS § 132

järgi tuleb arvestada tasaarvestamisel, et töötajale peab jääma töötasu vähemalt kehtivas alammääras. Tööandja tohib töötasu alandada viivitamatult pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmist TLS § 73 lg 1 kohaselt ilma töötaja nõusolekuta, kui töötaja on rikkunud tööandja juhist, mis on suunatud konkreetse tulemuse saavutamiseks. Kui tööandja viivitab, siis alandamine on tühine. Kui tööandja rikub töötasu maksmise kohustust, sh oluliselt viivitab selle maksmisega, võib töötaja sattuda sissetulekust osalise või täieliku ilmajäämise tõttu raskesse majanduslikku olukorda ja töötajal tekib õigus tööleping erakorraliselt üles öelda.

2 EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA

Antud peatükis antakse ülevaade lõputöö eesmärgist, probleemist, kasutatavast meetodikast ning valimist. Lisaks antakse ülevaade andmekogumise ja -analüüsimise meetoditest. Lõputöö põhineb kvalitatiivsel meetodil ja deduktiivsel lähenemisel. Uuring viidi läbi Ida-Virumaal asuvas põllumajandusettevõttes, mille tegevusala on taimekasvatus. Ettevõtte harib üle 5000 hektari maad ning lisaks rendipõllud. Kasvatatakse nii mahe kui ka tava teravilja ja õlikultuure, mida haritakse hinnalise tehnikaga. Maksu- ja Tolliameti andmetel töötab ettevõttes 25 töötajat.

Põllumajandusettevõtetes võib esineda probleeme töötaja varalise vastutusega, sest tööandjad annavad töötajatele üle hinnalise vara tööülesannete täitmiseks. Sealjuures tuleb arvestada hinnalise tehnika hoidmisega ning seetõttu koostatakse ka varalise vastutuse kokkuleppeid. Lähtudes kohtupraktikast võib eeldada, et tööandjatel puudub arusaam varalise vastutuse kohta. Näiteks kasutatakse jätkuvalt vananenud mõisteid ja norme, mis pärinevad Eesti NSV töökoodeksist ja varalise vastutuse kokkulepped ei vasta töölepingu seadusele.

Probleeme esineb süüst sõltumatu vastutusega. Järgnevalt võib näiteid tuua Riigikohtu praktikast, kus on välja toodud varalise vastutuse kokkuleppe tühisus. See tähendab, et kokkulepped sõlmitakse valesti. Nimelt lepingus ei olnud kirjas millise vara eest töötaja vastutab, ei olnud esemeliselt piiritletud, lisaks ei makstud töötajale kokkuleppe eest ülempiiri arvestades mõistlikku hüvist (Riigikohtu Tsiviilkolleegium, 21.06.2017). Varalise vastutuse kokkulepped sõlmitakse ebakorrektselt või jäetakse need sootuks tegemata. Tööandjad eksivad arvates, et neil on õigus töötaja tekitatud kahju maha arvata töötaja töötasust. Tsiviilkolleegiumi sõnul tööandja rikkus töölepingust tulenevat töötasu maksmise kohustust, mille tagajärjel oli töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda. Töötaja tekitas tööandjale kahju. Kuna kohtud varalise vastutuse kokkulepet TLS § 75 järgi ei tuvastanud, tuleb lähtuda sellest, kas töötaja rikkus töölepingust tulenevat kohustust tahtlikult, raske hooletuse või hooletuse tõttu. (Riigikohtu tsiviilkolleegium, 11.02.2022)

Lõputöö eesmärk on välja selgitada põllumajandusettevõttes töötaja varalise vastutuse rakendamise vastavus töölepingu seadusele ja eriala spetsialistide kommentaaridele selle vajadusel seadusega ja eriala spetsialistide kommentaaridega kooskõlas rakendamiseks.

Lõputöö eesmärgist lähtuvalt on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- koostada empiirilise uuringu meetoodika;
- kaardistada põllumajandusettevõttes töötaja varalise vastutuse rakendamise olukord ja analüüsida selle kooskõla töölepingu seaduse ja eriala spetsialistide kommentaaridega;

- esitada põllumajandusettevõttes varalise vastutuse rakendamisel esinevaid probleeme;
- esitada juhatusele järeldusi ja ettepanekuid töötaja varalise vastutuse kooskõlas töölepingu seadusega ja eriala spetsialistide kommentaaridega rakendamiseks põllumajandusettevõttes.

Lõputöö strateegia on deduktiivne, mis tähendab, et arutluskäik liigub üldiselt üksikule. Uurimisviis on kvalitatiivne, sest kvalitatiivne uurimisviis võimaldab teha järeldusi.

Lõputöös kasutatakse juhtumiuuringut ja koostatakse struktureeritud ankeetintervjuu. Juhtumiuuringut kasutatakse juhul, kui uuritavaks on üks ettevõtte. Struktureeritud intervjuu viiakse läbi valikvastustega, kuid osad on ka avatud küsimustega. Lisaks struktureeritud küsimustele kasutatakse ka Likerti hinnanguskaalat, mille abil saab määrata vastajate nõustumise astet teatud väidetega. (Õunapuu, 2014).

Andmekogumismeetod on küsitlus ja dokumendivaatlus, mis on kvalitatiivne meetod. Küsitlemiseks kasutatakse ankeetintervjuud, mis viiakse läbi ettevõtte juhatuse liikmega ning tegevjuhiga. Valimiks on valitud juhatuse liige, sest tema vastutab lepingute eest ning tegevjuht, sest tema sõlmib varalise vastutuse kokkuleppeid ja tegeleb varalise vastutuse osas töötajatelt kahju hüvitamise nõudmisega. Ankeetintervjuu on koostatud Microsoft Word dokumendi vormingu põhjal ja jagatakse vastajatele paber kandjal. Ankeetintervjuu (Lisa 2) koosneb kahest küsimusest ja täpsustavast küsimusest ning neljakümnest skaleeritud küsimusest. Esimene küsimus on suletud vastusega, see tähendab kindlate vastusevariantidega. Teine küsimus on poolsuletud küsimus, mis on jah/ei vastusega ja soovi korral võimalus täpsustada. Kolmas küsimus on teise jaatava vastuse korral täpsustamiseks. Likerti skaala abil saavad vastajad anda hinnangut nõustumise astmega, mis on seotud hoiuaku hindamisega. Vastamisel palutakse väidet hinnata 5-pallisel skaalal: Ei nõustu üldse, pigem ei nõustu, nii ja naa, pigem nõustun, nõustun täielikult. Intervjuu vastused tagastatakse autorile ning autor koostab sisuanalüüsi ning võrdleb saadud tulemusi teooriaga.

Teiseks andmekogumismeetodiks on dokumendivaatlus. Dokumendivaatlus on kvalitatiivne meetod, dokumendivaatluse instrumentideks on Riigikohtu lahendid, ja ettevõtte dokumendi põhjad: tööleping, varalise vastutuse kokkuleppe, ettevõtte töökorralduse reeglid, riigikohtu lahendid. Dokumendivaatlusel ettevõtte dokumentidest ja kohtupraktikast saadud andmeid võrreldakse seadusega ja seostatakse kohtupraktikaga. Dokumendivaatlus viiakse läbi vastavalt lisas esitatud dokumendivaatluse plaanile (Lisa 3). Seejärel kasutatakse kvalitatiivset sisuanalüüsi, mis aitab analüüsida tekstide sisu/ või kontekstist tähendust ning võrreldakse ja seostatakse tulemusi lõputöö teoreetilises osas tooduga.

Andmeanalüüsimeetodina kasutatakse sisuanalüüsi ja võrdlust, mis on kvalitatiivne meetod. Sisuanalüüsi puhul kasutatakse tekstid ja muude objektide uurimiseks, et teha usaldusväärseid ja täpseid järeldusi (Õunapuu, 2014). Võrdlusel saadud tulemuste põhjal tehakse järeldusi ettevõttele seaduse ja eriala spetsialistide kommentaaridele vastavuse osas. Lisaks esitatakse ettepanekuid varalise vastutuse õigeks rakendamiseks.

2.2 Empiirilise uuringu tulemused ja analüüs

Lõputöö empiirilise uuringu tulemuste ja analüüsi peatükis antakse ülevaade ja luuakse seos dokumendivaatlusest ja ettevõtte juhtidega struktureeritud intervjuust saadud tulemuste kohta. Saadud tulemused analüüsitakse, luuakse seos teoreetilises osas esitatud õiguslike aluste ja eriala spetsialistide kommentaaridega ning tehakse järeldused ja ettepanekud ettevõttele töötaja varalise vastutuse töölepingu seadusega ja eriala spetsialistide kommentaaridega kooskõlastamiseks. Analüüsi kokkuvõtte on leitav lisadest (Lisa 5).

Dokumendivaatluses vaadeldi ettevõtte töösuhte dokumentide põhju, milles võib olla välja toodud töötaja varalise vastutuse kord. Nendeks olid tööleping, täieliku individuaalse vastutuse leping, töökorralduse reeglid ja riigikohtu lahendid. Dokumendivaatluse uurimisinstrument on leitav lisadest (Lisa 3). Lisaks dokumendivaatlusele viidi läbi ettevõtte juhatuse liikme ja tegevjuhiga ankeetintervjuu. Ankeetintervjuu eesmärk on välja selgitada töötaja varalise vastutuse rakendamise vastavus töölepingu seadusega ja eriala spetsialistide kommentaaridega, teha järeldusi ning ettepanekuid töölepingu seaduse ja eriala spetsialistide kommentaaridega kooskõlas varalise vastutuse rakendamiseks ning luua ettevõttele sisend töötaja varalise vastutuse korra sätestamiseks. Ankeetintervjuu koosnes kolmest küsimusest ja 40 *Likerti* skaala väitest. Ankeetintervjuu on leitav lõputöö lisadest (Lisa 2).

Ankeetintervjuu esimeses küsimus sooviti teada saada ettevõtte juhtidelt, millise seadusega on töötaja varaline vastutus reguleeritud. Varalise vastutuse kahju tekkimise korral tuleb arvestada töölepingu seadusega, võlaõigusseadusega, tsiviilseadustiku üldosa seadusega ja täitemenetluse seadustikuga. Tegevjuht jättis küsimusele vastamata ja juhatuse liikme hinnangul peab arvestama töölepingu seadusega ja tsiviilseadustiku üldosa seadusega. Järelikult võib väita, et ettevõtte juhtidel puuduvad teadmised varalise vastutuse regulatsioonidest. Juhatuse liikme vastused ei olnud valed, vaid ka teised nimetatud seadused sätestavad kahju hüvitamise korda.

Süüalise vastutuse peatükis analüüsiti ettevõttes süü välja selgitamise, hooletuse ja tahtluse välja selgitamise ning kahju hüvitamise korda. Süü välja selgitamise aluseks on TLS § 72, mis selgitab, et kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, saab tööandja kasutada võlaõigusseaduses ettenähtud õiguskaitsevahendeid üksnes juhul, kui töötaja on rikkumises süüdi. Nii tegevjuht kui ka juhatuse liige on teadlikud, et vara rikkumise korral tuleb välja selgitada kõigepealt töötaja süü olemasolu ja süü korral on võlaõigusseadusest tulenevalt õigus nõuda kahju hüvitamist. Arvamused lähevad juhtidel lahku süüvormi kindlaks tegemise osas. Juhatuse liige teab, et töötaja varalise vastutuse kohaldamisel

tuleb kindlaks teha süüvorm, kuid tegevjuht ei nõustu väitega. Dokumendivaatluses vaadeldi seoses süüvormi kindlaks tegemisega töölepingu põhja, kus on kirjas, et töötaja vastutab tööandjale süüliselt tekitatud kahju eest seaduses sätestatud korras. Lähtudes tööandja poolt töölepingus esitatud teabest, siis saab eeldada, et töötaja varalise vastutuse kohaldamiseks tehakse kindlaks töötaja süü vorm. Järelikult juhtide vastused intervjuus ja dokumendivaatlusest saadav informatsioon erinevad. Ettepanek: rikkumise korral teha kindlaks süüvorm.

Hooletuse ja tahtluse välja selgitamise osas töötaja hoolsuse määra hindamisel lähtutakse töölepingu seaduse §-s 16 sätestatust, mis toob selgelt välja süüvormi kindlaksmääramise nõudmist. Kui on selge, millist hoolsust töötajalt tema ametikohal eeldatakse, saab hinnata, kas töötaja on hoolsuskohustust rikkunud või mitte. Kui töötaja on tööülesannete täitmisel vajalikku hoolsust järginud, siis ei ole ta ka töökohustuste rikkumises süüdi. Hooletuseks tuleb lugeda olukorda, kus töötaja on jätnud kohustuse täitmisel järgimata vajaliku hoole. Raskeks hooletuseks on vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine ja tahtluseks õigusvastase tagajärje soovimine. Juhatuse liige teab, et süüvormi osas tuleb lähtuda hooletusest või tahtlusest, millele tegevjuht jättis vastamata. Vaadeldes töölepingu põhja selgus, et seal ei ole samuti kirjeldatud töötaja varalise vastutuse osas süüvormi kindlakstegemisel tahtluse ja hooletuse kriteeriumit. Väited, mis puudutavad töötaja töölepingust tulenevate kohustuste rikkumist hooletuse tõttu, kattuvad juhtide vastused. Mõlemad juhid on teadlikud, et kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevaid kohustusi hooletuse tõttu, tuleb arvestada töötaja tööülesannetega, süü astmega, töötajale antud juhustega ja töötingimustega. Lisaks eelnevale, tuleb arvestada ka töö iseloomust tulenevate riskidega, tööajaga, töötasuga, kahjude vältimise võimaluste või kindlustamisega. Kui töötaja on töölepingust tulenevat kohustust rikkunud tahtlikult, vastutab ta kogu kahju eest, millega nõustusid samuti mõlemad juhid.

Töölepingu rikkumisega tekitatud kahju hüvitamise korda täpsustab TLS § 74, mille lõigete 1 ja 2 järgi sõltub töötaja vastutuse ulatus muu hulgas tema tööülesannetest, süü astmest ja töötasust. TLS § 73 alusel peab tööandja andma töötajale selged, mõistlikud ja õigeaegsed tööjuhised, mis on kooskõlas töötaja töölepingus olevate tööülesannetega. Juhul, kui töötaja on sellest hoolimata rikkunud antud juhiseid, on õigus tööandjal kasutada töötasu alandamise õigust töötaja suhtes. Töötasu alandamise õigust tuleb kasutada viivitamata pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmisest, sest hiljem on alandamine tühine. Samuti töötaja tööle mitteilmumise või lahkumise korral ette teavitamata, on õigus tööandjal töösuhe lõpetada ja nõuda kahju hüvitamist 20 tööpäeva jooksul ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Kahjunõue aegub 12 kuu jooksul alates teadasaamisest. Võlaõigusseadus § 138 järgi võivad vastutada kahju eest erinevad isikud, kui on kindlaks tehtud, et kahju võis tekitada neist igaüks, võivad tasuda isikud võrdsetes osades või

proportsionaalselt vastavalt süü olemusele. Kui aga isik tõendab oma süütust, vabaneb ta vastutusest. Intervjuus nõustusid tööandjad väitega täielikult, et töötajatele antud juhised peavad olema mõistlikud, selged, õigeaegsed ning kooskõlas tööülesannetega. Kahjunõude regulatsiooni dokumendivaatlusest ei leidu ning tegevjuhi ja juhatuse liikme vastused on erinevad ning väitega, et vara rikkumise korral ei saa vastutada ühe vara eest mitu inimest, ei nõustu väitega kumbki juht. Järelikult ettevõtte juhtidel puuduvad sellekohased teadmised ja ettevõtte dokumentides puudub kahju hüvitamise regulatsioon. Ettepanek on sisse viia töökorralduse reeglitesse kahjunõude regulatsioon, et kahju hüvitamine oleks kõigile lepingu osapooltele üheti mõistetav.

Ankeetintervjuu teises osas on varalise vastutuse kokkuleppega seonduvad väited, mis annavad ülevaate varalisest vastutusest üldiselt, milliseid tingimusi tuleb täita, et leping oleks kooskõlas seadusega, üleandmise- ja vastuvõtmise akti tähtsus, varale määratud ülempiir ning töötajale makstav mõistlik hüvitis. TLS § 75 sätestab varalise vastutuse kokkuleppega seonduva regulatsiooni. Tegemist on lepinguga, kus töötaja võtab sõltumata süüst vastutuse vara eest, mis on temale tööülesannete täitmiseks antud. Kokkuleppe eesmärgiks on anda tööandjale vahend tagamaks, et töötaja kätte usaldatud vara või raha säiliks samas mahus, milles talle need usaldati. Varalise vastutuse kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui kõik seadusest tulenevad tingimused on täidetud. Kokkulepet sõlmides peavad pooled käituma heauskselt ja üksteise huvisid arvestavalt. Töölepingu põhjas on kirjas, et töötaja vastutab tööandjale süüliselt tekitatud kahju eest seaduses sätestatud korras, kuigi töötajaga on sõlmitud täieliku individuaalse varalise vastutuse leping. Siin tekib eeldus et on tahetud rakendada ettevõttes süüst sõltumata vastutust ehk varalise vastutuse kokkulepet. Ankeetintervjuu selle teemalised väited annavad juba märku juhtides tekkinud segadusest. Tegevjuhi arvates ei vastuta töötaja vara eest süüst sõltumata, aga seda varalise vastutuse kokkulepe tähendabki. Viimaseks väiteks selles kategoorias oli, et varalise vastutuse kokkulepe on kehtiv üksnes juhul, kui kõik eelnevad tingimused on täidetud, siis tegevjuht jättis väitele vastamata ning juhatuse liige oli pigem nõus. Järeldus: Täieliku individuaalse varalise vastutuse leping ehk varalise vastutuse kokkulepet analüüsid on näha, et see tekitab segadust. Märgata on ebakõla juhtide teadmiste, ettevõtte dokumentide ja seadusandluse vahel. Kokkuleppes tulenev info on asjakohane, aga puudu on TLS § 75 olevad tingimused, mille tagajärjel on leping tühine. Ettepanekuks tuuakse välja, koostada õiguspärane leping, mille tingimused ja vorm vastab seadusele.

Varalise vastutuse kokkuleppe vormi kohaselt peab leping olema sõlmitud kirjalikult ja vastama seadusest tulenevatele tingimustele. Juhid on teadlikud, et sellekohane leping tuleb sõlmida kirjalikult. Dokumendivaatlusest selgus, et lepingud on sõlmitud, kuid iganenud mõistega. Järeldus: varalise vastutuse kokkulepe on õigustühine, sest täitmata

on seadusest tulenevad tingimused. Ettepanek: koostada tingimustele vastav varalise vastutuse kokkulepe.

Vara piiritletus ajaliselt ja ruumiliselt. TLS § 75 alusel peab vara olema ajaliselt ja ruumiliselt piiritletud. Lepingust peab selguma, et töötaja teab, kus, millal ja kui kaua ta vara eest vastutab. Ettevõtte juhatuse liige ei nõustu, et vara peab olema piiritletud ajaliselt ja ruumiliselt, tegevjuht oli väitega täielikult nõus. Sõlmitud lepingus neid tingimusi täidetud ei ole. Järeldus: vara ei ole piiritletud ajaliselt ja ruumiliselt. Ettepanek: lisada varalise vastutuse kokkuleppesse vara ajaline ja ruumiline piiritletus.

TLS § 75 alusel, peab vara olema esemeliselt, mõistlikult ja ära tuntavalt piiritletud ning varale peab olema ligipääs ainult töötajal või kindlaks määratud isikutel. Juhid nõustuvad väitega täielikult, kuid vaadeldavas lepingus tingimus täidetud ei ole. Järeldus: vara ei ole piiritletud esemeliselt, mõistlikult, äratuntavalt ning ei ole määratud ligipääsu isikutel. Ettepanek: lisada varalise vastutuse kokkuleppesse vara esemeline, mõistlik ja äratuntav piiritletus.

Vara üle andes, oleks mõistlik koostada üleandmise-vastuvõtmise akt, kus tuleb kirjeldada vara hetkeline seisukord. Töökorralduse reeglites on välja toodud, et üle antud vara kohta on koostatud üleandmise- vastuvõtmise akt, kuid koostatud akte ei leitud. Juhatuse liige nõustus väitega, kuid tegevjuht mitte. Töökorralduse reeglites on kirjeldatud, et üle antud vara kohta on koostatud üleandmise- vastuvõtmise akt, mida ei olnud ettevõttel esitada. Järeldus: üleandmise- ja vastuvõtmise aktid puuduvad. Ettepanek: koostada vara üle andes vara üleandmise- vastuvõtmise akt, mis tõendab vara seisukorda üleandmise hetkel.

Varale määratud ülempiir ning mõistlik hüvitis. Töölepingu seadus § 75 lõige 2 punktid 3 ja 4 sätestavad, et kokku tuleb leppida varalise vastutuse ülempiiris ning tööandja maksab ülempiiri arvestades mõistlikku hüvist. Eelnevalt selgitades, tööandjal ei ole õigust nõuda töötajalt vara rikkumise korral varalise vastutuse kokkuleppes ülempiirist suuremat summat ning tööandja peab maksma töötajale vastava kokkuleppe eest mõistlikku hüvitist, vastavuses ülempiiriga. Arvesse tuleb võtta vara väärtust ja kahju tekkimise riskiastet, töövaldkonda ja kindlustust. Makstav tasu peaks olema kindlustusmaksest oluliselt kõrgem. Töölepingu seadus sätestab, et kuna tegemist ei ole töö tegemise eest makstava tasuga, siis hüvitis peab lisanduma töötasule. Pooltele on antud vaba valik kokku leppida maksmise kord, näiteks sagedus. Varalise vastutuse kokkuleppes ülempiiri määramisega nõustub ettevõtte juhatuse liige, kuid tegevjuht ei nõustu. Samuti ka ülempiiri arvestades mõistliku hüvitise tasumist lisaks töötasule. Ka lepingus seda tingimust täidetud ei ole. Samuti ei nõustunud tegevjuht hüvitise maksmisega lisaks töötasule, juhatuse liige vastust ei teadnud. Järeldus: varalisele vastutusele ei ole

määratud ülempiiri ega mõistlikku hüvitist. Ettepanek: lisada varalise vastutuse kokkuleppesse varalise vastutuse ülempiir ja mõistlik hüvitis ning maksmise kord.

Kolmas osa hõlmab töötaja vastutust kolmandate isikute ees, mis seda reguleerib ning olukord ettevõttes. Töötaja vastutus kolmandate isikute ees on sätestatud töölepingu seaduses § 76. Antud paragrahv reguleerib töötaja vastutust tööülesannete käigus kolmandale isikule tekitatud kahju eest. Võlaõigusseaduse § 1054 alusel vastutab tööandja isiku ees, keda kasutab pidevalt oma majandus- või kutsetegevuse käigus. Tööandja vastutab selle isiku poolt tekitatud kahju eest nagu enda tekitatud kahju eest. Süüliselt tekitatud kahju hüvitamist võib kolmas isik nõuda üksnes tööandjalt, kellel omakorda tekib tagasinõudeõigus töötaja vastu ning kahju nõudmisel tuleb arvestada TLS §-s 74 nimetatud piiranduid. Seda õigustab asjaolu, et tööandja on kohustatud teostama töötaja üle järelevalvet ja kindlaks tegema, et töötaja tekitab kahju tööülesannete täitmise käigus ning sel põhjusel on üldjuhul võimalik kahju nõuda vaid tööandjal. Erandina võib kolmas isik nõuda kahju otse töötajalt, kui on tegemist tahtliku teoga – näiteks vargus. Kui tööandja on majandustegevuse käigus kolmandale isikule tekitatud kahju hüvitamise kohustuse lepinguga välistanud, kaitseb töötajat täiendavalt antud asjaolu. Sellisel juhul kehtib välistamine või piirang ka töötaja suhtes. Töötaja välistamine ei kehti olukorras, kus töötaja on kahju tekitanud tahtlikult. Ankeetintervjuus selgub, et tegevjuht ei teadnud, et ettevõtte vastutab töötaja tekitatud kahju eest, kuid ettevõtte juhatuse liige pigem nõustus väitega. Mõlemad juhid teadsid, et neil on õigus nõuda töötajalt kahju hüvitamist. Paraku juhtidel puuduvad välistamise lepingu võimaluste kohta teadmised ning antud väitega ei nõustu kumbki juht. Teemakohaseid sätteid ei ole võimalik dokumentide hulgast leida. Järeldus: ettevõttes ei ole reguleeritud töötajate vastutust kolmandate isikute ees. Ettepanek: juhid peaksid silmas pidama, et kolmanda isiku õigust kahju hüvitamiseks töötaja arvelt on piiratud töötaja kaitse eesmärgil.

Neljas ja ühtlasi ka viimane peatükk analüüsib töötaja töötasust tasaarveldusi. Peatükk käsitleb tasaarvelduse olemust, kirjaliku nõude vormi, nõusolekuta mahaarvamist ning tasaarvelduse piiranguid.

Tööandjal on õigus tasaarvestada on nõue töötaja töötasust, kuid selleks on vajalik samaliigiliste sisse nõutavaks muutunud vastastikuste kohustuste olemasolu, milleks on rahalised kohustused. Tasaarvestamisel tuleb järgida töölepingus §-s 78 toodud tingimusi. Töölepingu seaduse alusel tuleb tasaarveldamiseks saada töötajalt nõusolek, mis peab olema kas kirjalikus või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Näiteks paberandjal, elektrooniliselt või e-kirja teel. Töötaja nõusoleku korral võib tööandja nõude tasaarvestada töötaja töötasust. Kui töötaja nõusolekud ei anna, on tööandjal õigus pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse. Kirjalik nõusolek on ühekordne ning iga kord

tuleb uus kirjalik kokkulepe koostada. Seadus sätestab, et kirjalik nõusolek peab olema koostatud pärast tasaarvestamise õiguse tekkimist, et välistada võimaluse töölepingu sõlmimisel kokku leppida. Varasemalt koostatud tasaarvestamise nõusolek on tühine, siis erandina on nõusolek kehtiv, kui tegemist on töötaja poolt tööandja arvel tehtavate kulude kokkulepitud limiidi ületava summa tasaarvestamiseks. Selleks võib olla näiteks töötaja kasutuses oleva telefoni kulu limiidi ületav summa või kütuseliimiidi ületav summa. Intervjuus esitatud väitega, mille kohaselt võib tööandja teha nõude korral tasaarvelduse töötaja töötasust töötaja kirjaliku nõusoleku alusel, ei nõustu tegevjuht, kuid juhatuse liige nõustub täielikult. Järeldus: ei tehta töötajatega tasaarvelduse korral kirjalikku nõusolekut. Ettepanek: Koostada töötajaga iga kord ühekordne kirjalik nõusolek.

Nõusolekuta mahaarvamist kirjeldab Töölepingu seadus täpselt, et vaid erijuhtudel võib tööandja teha kinnipidamisi ilma töötaja nõusolekuta. Selleks võib olla näiteks väljatöötamata puhkusepäevade eest töölepingu lõppemisel või töötajale tehtud ettemakse, mille puhul on töötajal tagasimaksmise kohustus. Tööandjal on lubatud töötaja töötasust kinnipidamisi teostada ka teistes seadustes ettenähtud juhtudel, näiteks tulumaksuseadusest tulenevad kohustused. Väitega, mille kohaselt võib tööandja töötaja töötasust kinni pidada ilma nõusolekuta vaid ettemakse, mille töötaja peab ettevõttele tagastama. Näiteks ette makstud puhkusetasu, ei nõustunud tegevjuht üldse ning juhatuse liige ei tea vastust, andes vastuse skaalal „nii ja naa“. Järelduseks toob autor välja, et tööandjatel puuduvad teadmised nõusolekuta mahaarvamistest. Ettepanekuks soovib autor töölepingu seadusepõhiseid koolitusi võtta.

Tasaarvelduse piirangutest annab ülevaate töölepingu seadus § 78 lõike 4, mille alusel peab lähtuma täitemenetluse seadustiku §-s 132 sätestatud piirangutega. Nimetatud paragrahv määrab sissetuleku osa, millest ei saa sissenõuet maha arvestada, sest töötajale peab ka pärast tasaarvestamist alles jääma vahendeid elamiseks ja ülalpeetavate olemasolu korral elatisnõudeks. Mõlemad juhid nõustuvad väitega, et tasaarveldusel tuleb arvestada täitemenetluse seadustikust tulenevate nõuetega.

Pärast hinnangute andmist, vastati veel ühele küsimusele, milles sooviti teada saada, kas ettevõttes on olnud probleeme varalise vastutusega. Tegevjuhi sõnul on esinenud, kuid juhatuse liikme sõnul mitte. Täpsustavale küsimusele tegevjuht vastust ei andnud.

Arvestades asjaolusid, selgus uuringu tulemusi analüüsides olulisi kõrvalekaldeid varalise vastutuse osas. Juhtidel puudusid seadusandlusega kooskõlas olevad teadmised ning dokumentides esinesid ebakõlad seadusega. Dokumendivaatlust teostades selgus, et tööandja eeldusel rakendatakse varalise vastutuse kokkulepet, mille tulemusena peaks töötaja vastutama süüst sõltumata. Tulenevalt seadusest on varalise vastutuse kokkuleppe sõlmimisel ettenähtud tingimused, mille korral peab vara olema ajaliselt, esemeliselt ja

töötajale äratuntavalt piiritletud. Varale võib olla ligipääs ainult töötajal endal või kindlate isikute ringil. Kokku tuleb leppida varalise vastutuse ülempiiris ning vara hoidmise eest tuleb töötajale maksta igakuist mõistlikku hüvist lisaks töötasule, mis on vastavuses ülempiiriga. Analüüsidest sõlmitud täieliku individuaalse varalise vastutuse lepingut selgus, et ei ole kirjas, mille eest töötaja vastutab. Lisaks ei ole määratud varalise vastutuse ülempiiri ega makstavat hüvitist. Tingimus, mis on täidetud, on see, et ei või lubada töötajale usaldatud vara kolmandatele isikutele, lisaks on lepingus punkt, milles on kirjutatud, et käesolev leping kehtib kogu töötajale usaldatud varalise väärtusega töötamise ajale. Antud leping on õigustühine, kuna kohustuslikud tingimused on täitmata ning vorm ei vasta nõuetele. Olukorras, mil selgub varalise vastutuse kokkuleppe tühisus, lähtutakse süülisest vastutusest.

2.3 Empiirilise uuringu järeldused ja ettepanekud

Tuginedes uuringu teoreetilistele lähtekohtadele, kus selgitati välja varalise vastutuse õiguslikud alused tuginedes seadusandlusele ja eriala spetsialistidele. Põllumajandusettevõttes läbi viidud uuringu põhjal analüüsiti selle kooskõla seaduse, eriala spetsialistide kommentaaridega ja esitati probleeme. Tehakse järeldused ja esitatakse ettepanekud seadusega kooskõlas varalise vastutuse rakendamiseks ja luuakse ettevõttele sisend varalise vastutuse regulatsiooni sätestamiseks.

Analüüsidest dokumente ja ankeetintervjuu vastuseid, jõuti järgmistele järeldustele varalise vastutuse osas:

- ettevõttes selgitatakse välja töötaja süü olemasolu, kuid ei tehta kindlaks süüvormi;
- ettevõtte dokumentides puudub varalise kahju hüvitamise regulatsioon;
- varalise vastutuse kokkuleppes ei ole varalist vastutust piiritletud ajaliselt ja ruumiliselt;
- varalise vastutuse kokkuleppes ei ole vara piiritletud esemeliselt, mõistlikult ja äratuntavalt ning ei ole kindlaks määratud isikute ligipääsu;
- varalise vastutuse kokkuleppes ei ole varalisele vastutusele määratud ülempiiri ega mõistlikku hüvitist;
- ettevõttel puuduvad vara üleandmise- vastuvõtmise aktid;
- varalise vastutuse kokkulepe on õigustühine, sest seadusest tulenevad kriteeriumid ei ole täidetud;
- ettevõttes ei ole reguleeritud töötajate vastutust kolmandate isikute ees;
- töötajatega ei sõlmita tasaarvelduse korral ühekordset kirjalikus taasesitamist võimaldavas vormis nõusolekut;
- töökorralduse reeglites puudub informatsioon nõusolekuta mahaarvamise kohta.

Empiirilise uuringu tulemused ning nende põhjal tehtud järeldused annavad kinnitust teoorias väljatoodud probleemile, et tööandjatel puuduvad piisavad teadmised varalise vastutuse õiguspäraseks rakendamiseks.

Lähtudes uuringu eesmärgist, tehakse põllumajandusettevõttele varalise vastutuse seadusega kooskõlastamiseks järgnevad ettepanekud:

- süüst sõltuva varalise vastutuse korral teha kindlaks süüvorm;
- viia sisse töökorralduse reeglitesse kahjunõude regulatsioon, et kahju hüvitamine oleks kõigile üheti mõistetav;
- lisada varalise vastutuse kokkuleppesse varalise vastutuse ajaline ja ruumiline piiritletus;
- lisada varalise vastutuse kokkuleppesse vara piiritletus esemeliselt, mõistlikult, äratuntavalt ning kindlaks määratud isikute ligipääsu;
- määrata ja lisada varalise vastutuse kokkuleppesse varalise vastutuse ülempiir, mõistlik hüvitis ning maksmise sagedus;
- koostada vara üleandmise- vastuvõtmise aktid, et oleks võimalikult täpselt vara seisukord;
- koostada õiguspärane ja tingimustele vastav varalise vastutuse kokkulepe, mille tingimused ja vorm vastab seadusele;
- juhid peaksid silmas pidama, et kolmanda isiku kahju hüvitamine töötaja arvelt on piiratud töötaja kaitse eesmärgil ning tuleb määrata üheti mõistetavalt töökorralduse reeglitesse;
- koostada tasaarvestamisel iga kord töötajaga kirjalik nõusolek;
- viia sisse töökorralduse reeglitesse nõusolekuta mahaarvamise kriteeriumid.

Uuringule tuginedes saab põllumajandusettevõtte sisendi varalise vastutuse seaduspäraseks rakendamiseks. Uute lepingute koostamisel on tööandja teadlikum ja saab ka viia vastava regulatsiooni töökorralduse reeglitesse. Uuringu tulemuste kokkuvõtte saadetakse põllumajandusettevõtte juhatusele e-kirja teel ja vajadusel selgitatakse kohtudes.

KOKKUVÕTE

Lõputöö oli koostatud teemal „Töötaja varaline vastutus põllumajandusettevõttes“. Lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada põllumajandusettevõttes töötaja varalise vastutuse rakendamise vastavus töölepingu seadusele ja eriala spetsialistide kommentaaridele selle õigeks rakendamiseks. Strateegia oli uuringule deduktiivne ning uurimisviis kvalitatiivne. Andmekogumismeetod oli intervjuu ja dokumendivaatlus. Ankeetintervjuu valimiks olid tegevjuht ja juhatuse liige ning dokumendivaatluse valim oli töölepingud, täieliku individuaalse vastutuse varalise vastutuse leping ning töökorralduse reeglid. Andmeid analüüsiti sisuanalüüsi abil ning võrreldi saadud tulemused omavahel ja seejärel seadusega.

Lõputöö on jaotatud kaheks peatükiks. Esimeses peatükis anti ülevaade varalise vastutuse olemusest. Keskenduti õiguslikele alustele ning kirjeldati probleeme praktikas. Teises peatükis esitati empiirilise uuringu metoodika ning läbi viidud uuringu tulemused ja analüüs, milles võrreldi saadud tulemusi omavahel, seadusandlusega ning eriala spetsialistide kommentaaridega. Tulemuste ja analüüsi põhjal tehti järeldusi õigusaktides kehtestatud nõuete vastavusest ja vastavalt eelnevale tehti juhatusele ettepanekuid olukorra parendamiseks.

Lõputöö on koostatud põllumajandusettevõtte näitel, milles keskenduti töötaja varalisele vastutusele. Analüüsiti tööandjatega läbi viidud ankeetintervjuud, töötajatega sõlmitud töölepinguid ning täieliku individuaalse varalise vastutuse lepinguid ning töökorralduse reegleid. Uuringu tulemusena selgus, et põllumajandusettevõttes esinevad peamiselt tehnika eest vastutamisega seonduvad probleemid ning riskide maandamiseks sõlmitakse varalise vastutuse kokkuleppeid. Ettevõttes sõlmitud varalise vastutuse kokkuleppe pealkiri oli määratud vananenud mõistega ning ei olnud täidetud nõutavaid kriteeriumeid, kasutades aegunud mõisteid ning puudusid nõutavad tingimused. Kokkulepped ei olnud kooskõlas töölepingu seaduse ega eriala spetsialistide kommentaaridega, kuna täidetud ei olnud tingimused ja järelikult on lepingud õigustühised.

Lähtudes uuringu käigus tekkinud järeldustest, tehti ettevõttele varalise vastutuse seadusega kooskõlastamiseks järgnevad ettepanekud:

- vara rikkumise korral teha kindlaks süüvorm;
- viia sisse töökorralduse reeglitesse kahjunõude regulatsioon, et kahju hüvitamine oleks kõigile üheti mõistetav;
- lisada varalise vastutuse kokkuleppesse vara ajaliselt ja ruumiliselt piiritletus;
- lisada varalise vastutuse kokkuleppesse vara piiritletus esemeliselt, mõistlikult, äratuntavalt ning kindlaks määratud isikute ligipääsu;

- määrata ja lisada varalise vastutuse kokkuleppesse vara ülempiir, mõistlik hüvitis ning maksmise sagedus;
- koostada vara üleandmise- vastuvõtmise aktid, et oleks võimalikult täpselt vara seisukord;
- koostada õiguspärane ja tingimustele vastav varalise vastutuse kokkulepe, mille tingimused ja vorm vastab seadusele;
- juhid peaksid silmas pidama, et kolmanda isiku õigust kahju hüvitamiseks töötaja arvelt on piiratud töötaja kaitse eesmärgil, mis tuleb kindlaks teha ja määrata üheti mõistetavalt töökorralduse reeglitesse;
- koostada tasaarvestamisel iga kord töötajaga kirjalik nõusolek;
- viia sisse töökorralduse reeglitesse nõusolekuta mahaarvamise kriteeriumid.

Autori arvates on lõputöö eesmärk täidetud ning uuringu tulemused on ettevõttele edastatud.

SUMMARY

The thesis was compiled on the topic of "Employee Financial Liability in an Agricultural Enterprise." The aim of the thesis was to assess the compliance of implementing employee financial liability in agricultural enterprises with the Employment Contracts Act and the comments of industry specialists for its correct application. The research strategy employed deductive reasoning with a qualitative research approach. Data collection methods included interviews and document analysis. The interview sample consisted of the CEO and board members, while the document analysis sample included employment contracts, full individual financial liability agreements, and work organization rules. Data were analysed through content analysis and compared with each other and then with the law.

The thesis is divided into two chapters. The first chapter provides an overview of the nature of financial liability, focusing on legal foundations and describing practical issues. The second chapter presents the methodology of the empirical study, the results of the study, and an analysis comparing the findings with each other, with legislation, and with comments from industry specialists. Conclusions were drawn regarding the compliance of legal requirements established by the legislation, and recommendations were made to the management for improving the situation based on the results and analysis.

The thesis is based on a case study of an agricultural enterprise, focusing on employee financial liability. It analysed questionnaire interviews with employers, employment contracts with employees, full individual financial liability agreements, and work organization rules. The study revealed that the main problems in agricultural enterprises relate to responsibility for equipment, and agreements on financial liability are made to mitigate risks. The title of the financial liability agreement in the company was based on outdated terminology and did not meet the required criteria, using outdated terms and lacking necessary conditions. The agreements did not comply with the Employment Contracts Act or the comments of industry specialists, as the conditions were not fulfilled, rendering the contracts void.

Based on the conclusions drawn from the study, the following proposals were made to align the company's financial liability with the law:

- determine the form of guilt in case of asset damage;
- introduce regulations for damage claims in work organization rules to ensure uniform understanding of compensation;
- specify temporal, spatial and substantive limits in financial liability agreements;
- define limits on assets, reasonable compensation and payment frequency in financial liability agreements;

- develop asset transfer-acceptance reports to accurately assess asset conditions;
- establish a lawful and compliant financial liability agreement meeting legal requirements;
- ensure that managers are aware that third-party rights to compensation from the employee are limited for the protection of the employee, clearly outlined in work organization rules;
- obtain written consent from employees for set-offs each time;
- introduce criteria for deductions without consent in work organization rules.

The author believes that the thesis objectives were achieved, and the research findings have been communicated to the enterprise.

VIIDATUD ALLIKAD

- Annus-Anijärv, L., & Kranich, K. (13.07.2022). *Töötaja varaline vastutus I osa*. Kasutamise kuupäev: 28.10.2022, allikas Rup.ee: <https://www.rup.ee/meistri-eri/tootaja-varaline-vastutus-i-osa>
- Annus-Anijärv, L., & Kranich, K. (15.08.2022). *Töötaja varaline vastutus II osa*. Kasutamise kuupäev: 28.10.2022, allikas RUP.ee: <https://www.rup.ee/meistri-eri/tootaja-varaline-vastutus-ii-osa>
- Dudovski, J. (2022). *Research Methods*. Kasutamise kuupäev: 28.03.2023, allikas Business Research Methodology: <https://research-methodology.net/research-methods/>
- George, T. (02.12.2022). *Mixed Methods Research | Definition, Guide & Examples*. Kasutamise kuupäev: 28.03.2023, allikas Scribbr: <https://www.scribbr.com/methodology/mixed-methods-research/>
- Grow Finance. (30.04.2019). *Töötaja lõhkus töövahendi, aga kes maksab?* Kasutamise kuupäev: 14.03.2023, allikas Rahageenius: <https://raha.geenius.ee/blogi/grow-financei-blogi/tootaja-lohkus-toovahendi-aga-kes-maksab/>
- Haljasmäe, R., Hallemaa, R., Krillo, K., Liin, V.-P., Tavits, G., & Espenberg, K. (2013). *Töövaidluste analüüs*. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Allikas: <http://www.ec.ut.ee/rakendusuuringud>
- Karistusseadustik*. (06.06.2001; viimati muudetud 06.03.2024). Kasutamise kuupäev: 06.04.2024, allikas Riigi Teataja.
- Keba, T. (7. juuni 2022). *Töötaja varaline vastutus ei saa olla tööandjale kindlustus*. Kasutamise kuupäev: 14.03.2023, allikas Palgauudised.ee Äripäev: https://www.palgauudised.ee/uudised/2022/06/07/tootaja-varaline-vastutus-ei-saa-olla-tooandjale-kindlustus?utm_source=aripaev.ee&utm_medium=teemaveebid
- Kohtuasja number 2-20-5571*. (01.11.2023). Kasutamise kuupäev: 06.04.2024, allikas Riigikohtu tsiviilkolleegium: <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/fail.html?fid=352125756>

- Kutšmei, O. (kuupäev puudub). *Töötasust kinnipidamine*. Kasutamise kuupäev: 06.04.2024, allikas Oksana Kutšmei pankrotihaldur ja Tartu kohtutäitur: <https://kuchmei.tartutaitur.ee/index.php?page=content&tag=salary>
- Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M., Koks, M., & Saar, U. (2021). *TÖÖLEPINGU SEADUS. Selgitused töölepingu seaduse juurde*. Tallinn: Kirjastus Juura.
- Logatsev, V. (27.05.2022). *Varalise vastutuse kokkulepe kehtib ainult piiratud juhtudel*. Kasutamise kuupäev: 18.01.2023, allikas Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal RMP.ee: <https://www.rmp.ee/tooigus/toosuhte-erisused/varalise-vastutuse-kokkulepe-kehtib-ainult-piiratud-juhtudel>
- Masso, M., Järve, J., Nurmela, K., Anspal, S., Räis, M., Uudeküll, K., & Osila, L. (2013). *Töölepingu seaduse uuring*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. Allikas: https://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf
- Mereste, M. (05.12.2022). *Töölepingu näidis aitab sõlmida õigeid lepinguid*. Kasutamise kuupäev: 21.03.2023, allikas Tööinspektsioon: <https://www.ti.ee/uudised/toolepingu-naidid-aitab-solmida-oiheid-lepinguid>
- Osula, K. (2008). *Küsimuste tüübid*. Kasutamise kuupäev: 10.04.2023, allikas Andmeanalüüs: <http://www.tlu.ee/~kairio/failid/kysimused.pdf>
- Ots, J., & Läänemets, K. (kuupäev puudub). *5. Töötaja vastutus*. Kasutamise kuupäev: 11.05.2023, allikas Äripäeva teabevara: <https://teabevara.ee/tooiguse-teabevara/tootaja-vastutus?searchPageReferrer=true>
- OÜ HUGO. (kuupäev puudub). *Varalise vastutuse leping*. Kasutamise kuupäev: 19.11.2022, allikas Jurist aitab: <https://www.juristaitab.ee/et/toosuhetest/varalise-vastutuse-leping>
- Pallo, P. (13.09.2016). *Töötaja varalisel vastutusel on piirid*. Kasutamise kuupäev: 25.11.2022, allikas RUP.ee: <https://www.rup.ee/uudised/tooturg/tootaja-varalisel-vastutusel-on-piirid>
- Personaliuudised. (15.06.2016). *Mida peab enne töölepingu sõlmimist läbi rääkima?* Kasutamise kuupäev: 14.03.2023, allikas Äripäev: <https://www.personaliuudised.ee/uudised/2016/06/15/mida-peab-enne-toolepingu-solmimist-labi-raakima>

- Raigna, A. (16.01.2018). *Materiaalse vastutuse rakendamine*. Kasutamise kuupäev: 25.11.2022, allikas Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal RMP.ee: <https://www.rmp.ee/tooigus/jurist/materiaalse-vastutuse-rakendamine-2018-01-16>
- Raudmägi, T. (01.09.2022). *Tasaarvestamine töösuhtes*. Kasutamise kuupäev: 18.01.2023, allikas Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal RMP.ee.
- Riigikohtu tsiviilkolleegium. (11.02.2022). *Kohtuasja number 2-19-2497*. Kasutamise kuupäev: 28.10.2022, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/detailid.html?id=308559407>
- Riigikohtu Tsiviilkolleegium. (21.06.2017). *Kohtuasja number 3-2-1-56-17*. Kasutamise kuupäev: 19.11.2022, allikas Riigikohtu tsiviilkolleegium: <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/fail.html?fid=210483113>
- Riigikohtu Tsiviilkolleegium. (26.09.2006). *Kohtulahendid*. Kasutamise kuupäev: 07.05.2023, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/fail.html?fid=206095330>
- Saarep, K. (14.12.2019). *Tööõigus*. Kasutamise kuupäev: 18.01.2023, allikas Vastused.ee Nõuande keskus: <http://www.vastused.ee/loe/oigus/tooigus/19737/kas-toolepingu-allkiri-lubab.html>
- Siitam, N. (2022). *Rahalised nõuded töösuhtes*. Tööinspektsioon.
- Simmulmann, A. (25.11.2015). *Milline on töötaja varaline vastutus?* Kasutamise kuupäev: 12.01.2023, allikas Rup.ee: <https://www.rup.ee/uudised/tooturg/milline-on-tootaja-varaline-vastutus>
- Sootak, J., & Pikamäe, P. (2015). *Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne (4. vlj)*. Tallinn: Kirjastus Juura.
- Tsiviilseadustiku üldosa seadus*. (27.03.2002; viimati muudetud 01.06.2022). Kasutamise kuupäev: 06.05.2023, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/106122010012?leiaKehtiv>
- Tulumaksuseadus*. (15.12.1999; viimati muudetud 08.11.2023). Kasutamise kuupäev: 06.04.2024, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/121112023006?leiaKehtiv>

Täitemenetluse seadustik. (20.04.2005; viimati muudetud 23.11.2022). Kasutamise kuupäev: 13.01.2023, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/116122022007?leiaKehtiv>

Tööelu. (29.10.2020). *Lepingus varalise vastutuse määramine.* Kasutamise kuupäev: 18.01.2023, allikas Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal RMP.ee: <https://www.rmp.ee/tooigus/tls/lepingus-varalise-vastutuse-maaramine>

Tööinspeksioon. (12.07.2021). *Kahju hüvitamine.* Kasutamise kuupäev: 19.11.2022, allikas Tööelu: <https://www.tooelu.ee/et/61/kahju-huvitamine>

Töölepingu seadus. (17.12.2008; viimati muudetud 21.09.2022). Kasutamise kuupäev: 19.11.2022, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146?leiaKehtiv>

Vait, A. (kuupäev puudub). *VANDEADVOKAAT ANNIKA VAIT VARALISE VASTUTUSE KOKKULEPPEST.* Kasutamise kuupäev: 19.11.2022, allikas Addenda koolitus + konsultatsioonid: <https://www.addenda.ee/blogi-vandeadvokaat-annika-vait-varalise-vastutuse-kokkuleppest>

Võlaõigusseadus. (26.09.2001; viimati muudetud 23.02.2022). Kasutamise kuupäev: 19.11.2022, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/104012021019>

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes.* (E. Kärner, Toim.) Tartu Ülikool. Allikas: https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lisa 1. Varalise vastutuse kokkulepe

Käesolev varalise vastutuse kokkulepe (edaspidi **kokkulepe**) on sõlmitud Tallinnas [...].[...].[...]. aastal [...], registrikood [...], asukoht [...], keda esindab juhatuse liige [...] (edaspidi **tööandja**), ja

[...], isikukood [...], elukoht [...] (edaspidi **töötaja**)

edaspidi koos või eraldi nimetatud ka **pooled** või **pool**, poolt ja vahel alljärgnevas:

1. Üldsätted

1.1. Töötaja ja tööandja vahel on [...].[...].[...].a sõlmitud tööleping nr [...] (edaspidi **tööleping**), mille kohaselt töötaja töötab [...] ametikohal.

1.2. Kokkuleppega võtab töötaja endale kohustuse vastutada temale tööandja poolt töölepingust tulenevate tööülesannete täitmiseks üleantud järgmise vara (edaspidi vara) säilimise eest sõltumata süüst:

(a) [...];

(b) [...].

Märkus: Töötaja saab vastutada üksnes sellise vara säilimise eest, millele ligipääs on üksnes töötajal või kindlaksmääratud isikute ringil. Seega ei saa töötaja vastutada sellise vara säilimise eest, millele ligipääs on näiteks kõikidel töötajatel või kõrvalistel isikutel. Samuti peab vara, mille eest töötaja vastutab, olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud – see tähendab, et töötaja peab aru saama, millisel territooriumil asuva vara, millisel perioodil ning milliste konkreetsete esemete eest ta vastutab.

2. Poolte kohustused

2.1. Töötaja on kohustatud:

2.1.1. suhtuma varasse säästvalt ja rakendama kõiki abinõusid vara säilitamiseks ja tööandjale vara kahjustumise, hävimise või kaotsiminekku vms kaudu tekkida võiva kahju ärahoidmiseks;

2.1.2. teatama viivitamatult tööandjale varaga seotud kahju tekkimisest (vara kahjustumisest, hävimisest, kaotsiminekust vms), samuti kõigist asjaoludest, mis ohustavad või võivad ohustada vara säilimist;

2.1.3. pidama vara üle arvestust ning esitama tööandja nõudmisel aruande vara seisukorra, hulga, asukoha [...] jms kohta;

Märkus: Aruandekohustuse sisu (nt aruandmise sagedus) tuleks määratleda töötaja valduses oleva vara olemuse järgi.

2.1.4. võimaldama tööandjal vara inventeerida ning võtma vara inventeerimisest osa;

2.1.5. hüvitama tööandjale vara säilimise mittetagamisega tekkinud kahju kokkuleppe punkti 4 kohaselt;

2.1.6. [...].

2.2. Tööandja on kohustatud:

2.2.1. võimaldama töötajale tingimused tööülesannete kohaseks täitmiseks ja vara säilimise tagamiseks, sh vara üle arvestuse pidamiseks ning aruandluseks;

2.2.2. tutvustama töötajale vara säilitamiseks ettenähtud tingimusi, meetmeid (sh vara vastuvõtmise, hoiustamise, väljastamise jms kohta), vahendeid ja muid asjaolusid, mis võimaldavad töötajal korrapäraselt täita vara säilitamise kohustust;

2.2.3. teostama vajadusel vara inventeerimist ning võimaldama töötajal viibida vara inventeerimise juures;

2.2.4. maksuma töötajale punktis 3.1 sätestatud vastutuse eest vara säilimise tagamiseks hüvitist [...] eurot kuus (bruto), mis lisandub töölepingus sätestatud töötasule;

Märkus: Töötajale makstav hüvitis peab olema mõistliku suurusega, arvestades töötaja varalise vastutuse rahalist ülempiiri.

2.2.5. [...].

3. Töötaja vastutus

3.1. Töötaja vastutab talle tööülesannete täitmiseks üleantud vara säilimise eest sõltumata süüst.

3.2. Töötaja on kohustatud hüvitama tööandjale vara mittesäilimisega tekitatud kahju täies ulatuses, kuid mitte rohkem kui [...] eurot.

3.3. Käesolev kokkulepe ei välista ega piira tööandja õigust nõuda töötajalt süüliselt tekitatud kahju hüvitamist seaduses sätestatud korras ja ulatuses.

Märkus: Punkti 3.3 eesmärk on tagada tööandjale võimalus nõuda kahju hüvitamist töötajalt juhul, kui töötaja on kahju tekitanud süüliselt ja süüst sõltumata varalise vastutuse kokkulepe ei kata tekitatud kahju. Sel juhul on tööandjal õigus töötajalt nõuda kahju hüvitamist ka kokkuleppes sätestatud vastutuse rahalist ülempiiri ületavas osas.

4. Lõppsätted

4.1. Kokkulepe jõustub allkirjastamisest ja kehtib kuni töölepingu lõppemiseni. Töölepingu lõppemine ei mõjuta kokkuleppes tulenevate nõuete esitamist.

4.2. Kokkulepet on võimalik muuta üksnes poolte kokkuleppel.

4.3. Lisaks punktis 4.1 sätestatule võib kokkulepet lõpetada poolte kokkuleppel ning seaduses ettenähtud korras.

4.4. Kokkuleppe täitmise üle tekkivad vaidlused lahendatakse seaduses sätestatud korras.

4.5. Kokkulepe on koostatud kahes võrdset juriidilist jõudu omavas eksemplaris, millest kummalegi poolele jääb üks.

Tööandja

Töötaja

Lisa 2. Ankeetintervjuu

Tere

Olen Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi majandusarvestuse eriala III kursuse üliõpilane. Lõputöö eesmärk on välja selgitada varalise vastutuse rakendamise vastavus seadusega, teha järeldusi ning vajadusel ettepanekuid seadusega kooskõlas varalise vastutuse rakendamiseks ja luua ettevõttele sisend varalise vastutuse regulatsiooni sätestamiseks.

Tulemusi ei edastata kolmandatele osapooltele, kuid võidakse kasutada üldistatud kujul uuringus.

Pilleriin Simm

Pilleriin.simm@tktk.ee

1. Varalise vastutuse kahju tekkimise korral arvestan ... (üks kuni mitu vastust, märkida lahtrisse X)
 - Töölepingu seadusega
 - Võlaõigusseadusega
 - Tsiviilseadustiku üldosa seadusega
 - Täitemenetlus seadustikuga
 - Kõik eelnimetatud
 - Mitte ükski eelnimetatust
2. Palun vasta, millisel määral nõustud/ei nõustu järgnevate väidetega

SÜÜLINE VASTUTUS	Ei nõustu üldse			Nõustun täielikult	
	1	2	3	4	5
Vara rikkumise korral, selgitan välja süü					
Kui töötaja on rikkumises süüdi, võin nõuda VÕSist tulenevalt kahju hüvitamist.	1	2	3	4	5
Teen kindlaks süüvormi.	1	2	3	4	5
Süüvormi osas lähtun hooletusest või tahtlusest	1	2	3	4	5
Kui töötaja on töölepingust tulenevat kohustust rikkunud hooletuse tõttu, arvestan töötaja tööülesannetega. Näiteks kas töötaja on õppinud ametit, saanud väljaõppe või puuduvad kogemused.	1	2	3	4	5

Kui töötaja on töölepingust tulenevat kohustust rikkunud hooletuse tõttu, arvestan süü astmega, milleks on hooletus, raske hooletus ja tahtlus.	1	2	3	4	5
Kui töötaja on töölepingust tulenevat kohustust rikkunud hooletuse tõttu, arvestan töötajale antud juhistega. Näiteks, kas antud juhised olid selged ja arusaadavad.	1	2	3	4	5
Kui töötaja on töölepingust tulenevat kohustust rikkunud hooletuse tõttu, arvestan töötingimustega. Näiteks vajalikud töövahendid ja turvaline töökeskkond.	1	2	3	4	5
Kui töötaja on töölepingust tulenevat kohustust rikkunud hooletuse tõttu, arvestan töö iseloomust tulenevate riskidega. Näiteks põllumajandusest tulenevate riskidega.	1	2	3	4	5
Kui töötaja on töölepingust tulenevat kohustust rikkunud hooletuse tõttu, arvestan tööajaga. Näiteks pikad ja väsitavad tööpäevad.	1	2	3	4	5
Kui töötaja on töölepingust tulenevat kohustust rikkunud hooletuse tõttu, arvestan töötasuga.	1	2	3	4	5
Kui töötaja on töölepingust tulenevat kohustust rikkunud hooletuse tõttu, arvestan võimalustega kahjude vältimiseks või kindlustamisega.	1	2	3	4	5
Kui töötaja on töölepingust tulenevat kohustust rikkunud tahtlikult, vastutab ta kogu kahju eest.	1	2	3	4	5
Annan töötajatele mõistlikud, selged ja õigeaegsed juhised.	1	2	3	4	5
Annan töötajatele juhiseid, mis on töölepingus olevate tööülesannetega kooskõlas.	1	2	3	4	5
Kasutan töötasu alandamise õigust töötaja suhtes, kui töötaja on rikkunud tööülesanneteks antud juhist. Näiteks pidi töötaja põllul rullima, aga läks kündma.	1	2	3	4	5
Kasutan töötasu alandamise õigust viivitamata pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmisest, sest hiljem on alandamine tühine. Mittenõuetekohane töö võib olla näiteks puudustega või katki.	1	2	3	4	5
Töötaja tööle mitteilmumise või töölt lahkumise korral ette teavitamata, on mul õigus töösuhe lõpetada ja nõuda kahju hüvitamist.	1	2	3	4	5
Töötaja tööle mitteilmumise või töölt lahkumise korral on mul õigus nõuda 20 tööpäeva jooksul kahju hüvitamist, s.o töötaja ühe kuu keskmine töötasu.	1	2	3	4	5
Kahjunõue aegub 12 kuu jooksul teadasaamisest.	1	2	3	4	5
Vara rikkumise korral ei saa vastutada ühe vara eest mitu inimest.	1	2	3	4	5
VARALISE VASTUTUSE KOKKULEPE	1	2	3	4	5
Töötaja vastutab vara eest süüst sõltumata.	1	2	3	4	5
Sõlmin töötajaga varalise vastutuse kokkuleppe kirjalikus vormis.	1	2	3	4	5
Varalise vastutuse kokkuleppes on vara ruumiliselt piiritletud. Kus ja millal töötaja vastutab vara eest?	1	2	3	4	5
Varalise vastutuse kokkuleppes on vara ajaliselt piiritletud. Kui kaua vastutab töötaja selle vara eest?	1	2	3	4	5
Varalise vastutuse kokkuleppes on vara esemeliselt piiritletud. Mis vara eest vastutab?	1	2	3	4	5
Varalise vastutuse kokkuleppes on vara mõistlikult ning äratuntavalt piiritletud.	1	2	3	4	5
Ligipääs varale on ainult töötajal või kindlaksmääratud töötajatel.	1	2	3	4	5

Vara üle andes koostan vara üleandmise ja vastuvõtmiseakti	1	2	3	4	5
Määran varalise vastutuse kokkuleppes vastutuse rahalise ülempiiri, mille ulatuses töötaja vastutab.	1	2	3	4	5
Maksan töötajale ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist lisaks töötasule. Hüvitise määramisel arvestan vara hoidmise riskidega.	1	2	3	4	5
Hüvitist maksan varalise vastutuse kokkuleppe eest palgale lisaks.	1	2	3	4	5
Varalise vastutuse kokkulepe on kehtiv üksnes juhul, kui kõik eelnevad tingimused on täidetud.	1	2	3	4	5
TÖÖTAJA VASTUTUS KOLMANDATE ISIKUTE EES	1	2	3	4	5
Kolmandale isikule kahju tekitamise eest täidan ise kohustused	1	2	3	4	5
Kahju hüvitamist nõuan vajadusel ise töötajalt	1	2	3	4	5
Ei mina, ega ka töötaja ei hüvita kahju, mis on lepinguga välistatud	1	2	3	4	5
TASAARVELDUS	1	2	3	4	5
Võin teha nõude korral tasaarvelduse töötaja töötasust töötaja kirjaliku nõusoleku alusel	1	2	3	4	5
Kirjalik nõusolek on ühekordne ning iga kord tuleb teha uus kirjalik kokkulepe	1	2	3	4	5
Võin töötaja töötasust kinni pidada ilma nõusolekuta vaid ettemakse, mille töötaja peab mulle tagastama. Näiteks ette makstud puhkusetasu või avanss.	1	2	3	4	5
Tasaarveldusel arvestan täitemenetluse seadustikust tulenevate nõuetega. Näiteks töötajale peab üldjuhul jääma kätte miinimumpalk ning ülalpeetavate korral ka nende elatise nõude raha.	1	2	3	4	5

Soovi korral saate kommenteerida eelpool toodud väiteid:

3. Vastake küsimustele

1. Kas ettevõttes on olnud probleeme varalise vastutusega? Vajadusel täpsustus.
(Palun vali üks vastus)
 - Jah
 - Ei
 - Täpsustus: ...

2. Vastates eelmisele küsimusele jaatavalt, palun selgitage, kuidas olete olukorra lahendanud?

- Vastus:.....

Tänan vastamast!

Lisa 3. Dokumendivaatluse kava

Vaadeldavad dokumendid	Vaadeldavad andmed	Tulemused
Töölepingu põhi	Varaline vastutus	TLS 5 ei käsi kirja panna varalist vastutust ja seal seda ka polnud
Täieliku individuaalse varalise vastutuse leping Töölepingu nr 13 lisa nr 2	Pealkiri Sisu Tingimused	Vana pealkiri ja tingimused täitmata. Õigustühine leping.
Töökorralduse reeglid	Varaline vastutus	Vajab täpsustamist
Üleandmise- vastuvõtmise akt	Andmed puuduvad	Üleandmise- vastuvõtmise aktid puuduvad, vara üle andes tuleb koostada akt, mis fikseerib vara hetkelist seisukorda.
Riigikohtu otsuse nr 3-2-1-56-17	Asjaolud ja põhjendused, kahju hüvitamine	Riigikohtu Tsiviilkolleegiumi seisukoha järgi on sõlmitud varalise vastutuse kokkulepe tühine.
Riigikohtu otsuse nr 3-2-1-53-06	Kahju hüvitamine	Riigikohtu Tsiviilkolleegium oli seisukohal, et tööandja vastutab töölepingu täitjana oma teiste töötajate käitumise ja nendest tulenevate asjaolude eest nagu oma käitumise või endast tulenevate asjaolude eest.
Riigikohtu otsuse nr 2-19-2497	Tasaarvestamine, kahju hüvitamine	Töötaja tekitas tööandjale kahju ja tööandja soovis

		saada töötaja nõusolekut vastastikuste nõuete tasaarvestamiseks. Tööandjal ei ole õigust viivitada töötasu maksmisega
--	--	---

Lisa 4. Põhivara nimekiri

Põhivara:

154 Kia Sorento EX 2.2 147kW 2015a.
174 Volkswagwn Amarok 2013a
177 Jeep Grand Cherokee 2012 a.
178 Volkswagwn Amarok 2015a.
145 Mercedes-Benz Sprinter 308CDI
187 Volkswagen Crafter 2,0
35 VW Transporter Doka
Kia Sorento vana
Opel Zafira
11 Veoauto Volvo 12 6*2
12 Veoauto Volvo
149 Volvo FM12
7 Veoauto Volvo FM 12
Scania R 500 6x2/4
Volvo FH440 man kast
170 Traktor Fendt 942 Vario
163 Traktor Claas Elios 210
164 Traktor Claas Axion 830
165 Traktor Claas Axion 830
166 Traktor Claas Arion 660
167 Traktor Claas Axion 830
22 Ratastraktor Claas Axion 850 Cmatic
183 Ratastraktor Claas Axion 950
184 Traktor Claas Axion 870
Ratastraktor John Deere 6155R + frontaallaadur 643R
John Deere 6215R fr laaduriga
John Deere 8345R
John Deere 8370R
John Deere 6215R
John Deere 6250R
KOMBAIN CLAAS LEXION 6800
KOMBAIN CLAAS LEXION 6800; 8557TH kombaini heeder Convio Flex 59101889; 8557TH kombaini käru HDK132
140 Teravilja kombain JD T660i (Automk)
Klovima
Novarent
169 Teleskooplaadur JCB 531-70 (2015 a.)
Teleskoopkraana Fassi Micro M40A
JCB 527-55
Kramer upitaja KT457, monitou kinnitus, kopp, kahvlid
teleskooplaadur Kramer KT457
157 Murutraktor John Deere Z335E
188 Paakpoolhaagis Cardi
120 Haagis Respo 752

Tenthaagis Kõgel
123 Kallur omavalmistatud
171 Haagis Kelberg SDC 36/30
176 Kruusaveo Haagis E18 5,5*0,8
31 Haagis CP350-DL TIKI
63 Poolhaagis Danson 48m3
64 Poolhaagis Kelberg 48m3
94 Haagis Krone SPD24
Rulliveohaagis Pronar T 023
67 Vilja ümberlaadimise haagis JX2431
24 Traktori järelkäru PRT
25 Traktori järelkäru PIM-40
26 Järelkäru PIM
Niiduk Krone AMT 283 CV 2004
82 Hooldusniiduk
148 Niiduk Mateng Menasor 200
139 L-60-40 (hooldusniiduk)
69 Niiduk-muljur Elho Arrow 3200
61 Karjamaaniiduk SPEARHEAD
Väderstad REXIUS 1230 Cambridge Heavy Duty
Põllurull (soorull)
117 Ader Lemken Juwel 8V T 5+1 L 100 seeria nr. 445287
20 Ader Lemken Juwel 8 VT 5 L100
52 Pöördader Kverneland EG-100-300-6, 2020
18 Pöördader Kverneland ES-80-200-4
Silohargid omavalmistatud
185 Väderstad Carrier 625xl, CRXL003114
67 Rullrandaal Rubin 9/400
58 Kõrrekoorel Amazone Catros
68 Rippes kõrrekoorel Amazone Catros+600-2
Väderstad Carrier 820 + Bio Drill
Väderstad Carrier 820
55 Orasäke Pneumatic Star
95 Orasäke Pneumaticstar
133 Külvik Spirit 800S VÄDERSTAD
172 Külvik Stanhey
71 Otsekülv Horsch Avatar 8.16SD
4 Väetisekülvik
65 Vaheltharimisseade EKO-Pielink 4-realine/väetise do
53 Mineraalväetise laotur Rauch AXIS-H 30.1 EMC
Sõnnikulaotaja LMR AZENE PTU-14S vin:115
hekseldi Pöttinger MEX 5
63 Libisti Kire
62 Prits Kverneland-Rau iXtrack B36
60 Prits Lemken Albatros 50
taimekaitseprits Kverneland iXTrack T6

taimekaitseprits Kverneland iXTrack T6
59 Kultivaator SAME
180 Kultivaator CrossBoard CR L/XL 625
Kultivaator Väderstad OPUS 700
Rulloonpress McHale F5500 2014
John Deere kombipress C441R
Töökoja hüdropress
Vaaluti Kuhn GA8731 8.6 m 2014
119 Kivikopp 2 tk
17 Kivikopp 2 tk.
155 ALO Kopp 260 HDV EURO
156 ALO Quicke kopp GM 185cm
175 Kivikogur Rock Tornado 131/2022
70 Kütusemahuti 9000L Kingspan K2
116 Tankla Cube 70 MC 50
92 Hüdrokraana Palfinger 13t
143 Kartulipanemise masin
146 Kartulikombain Ekengards
124 Pallihaarats QUICKE Unigrip 160
138 Rulloonipurustaja TEAGLE TOMAHAWK 4040
181 Bison 300 PRO võsagiljotiin S70 kinnitusega,
182 Vedelküttepõleti stw120, kompressor 15cc
76 Sähk
Heinapress Claas
Lubjalaotur
Kiletaja
Väetiselaotur Amazone
Põhukallistaja
Põleti

Lisa 5. Lõputöö analüüsi kokkuvõte

	Seadus ja eriala spetsialistide kommentaarid	Olukord ettevõttes	Järeldused ja ettepanekud
1. küsimus. Millise seadusega on töötaja varaline vastutus reguleeritud	Arvestada tuleb töölepingu seadusega, võlaõigusseadusega, tsiviilseadustiku üldosa seadusega ja täitemenetluse seadustikuga.	Tegevjuht jättis küsimusele vastamata ning juhatuse liikme hinnangul tuleb arvestada töölepingu seadusega ning tsiviilseadustiku üldosa seadusega.	järelikult puuduvad tööandjatel teadmised varalise vastutuse regulatsioonidest. Ettepanek: Täiendada teadmisi.
SÜÜLINE VASTUTUS	Tööandja saab kasutada võlaõigusseaduses ettenähtud õiguskaitsevahendeid üksnes juhul, kui töötaja on rikkumises süüdi.	Süüvormi kindlaks tegemise osas on juhatuse liikmel teadmised, kuid tegevjuhi hinnangul ei tule süüvormi kindlaks teha. Dokumendivaatluse selgub, et töötajate suhtes rakendatakse süülist vastutust.	Järeldus: Tööandjate vastused intervjuus ja dokumendivaatlusest saadav informatsioon erineb. Ettepanek: Rikkumise korral teha kindlaks süüvorm.
Hooletuse ja tahtluse välja selgitamine	Süüvormi kindlaks määramisel tuleb hinnata, kas töötaja on hoolsuskohustust rikkunud või mitte ning rikkumise korral tuleb kindlaks teha, kas tegemist on hooletusega või tahtlusega.	Töölepingutes puudub süüvormi kriteeriumite informatsioon.	Järeldus: Töölepingutes puudub süüvorme eristavad kriteeriumid. Ettepanek: Täiendada töölepinguid, kirjeldades töötaja varalise vastutuse osas süüvormi kindlakstegemisel tahtluse ja hooletuse kriteeriumeid.
Kahju hüvitamine	Töötasu alandamise õigust tuleb kasutada viivitamata pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmisest, sest hiljem on alandamine tühine.	Kahjunõude regulatsiooni dokumendivaatlusest ei leidu.	Järeldus: tööandjatel puuduvad teadmised ning dokumentides puudub kahju hüvitamise regulatsioon. Ettepanek: töökorralduse reeglitesse sisse viia kahjunõude regulatsioon, et kahju hüvitamine

			oleks kõigile üheti mõistetav.
VARALISE VASTUTUSE KOKKULEPE	Töötaja vastutab sõltumata süüst vara eest, mis on temale tööülesannete täitmiseks antud.	Töötajatega on sõlmitud täieliku individuaalse varalise vastutuse leping ehk varalise vastutuse kokkulepe. Juhid ei tee vahet süülisel vastutusel ja varalise vastutuse kokkuleppel ning puuduvad arusaamised varalise vastutuse kokkuleppe kehtivuse nõutest.	Järeldus: Märgata on ebakõla juhtide teadmiste, ettevõtte dokumentide ja seadusandluse vahel. Ettepanek: koostada õiguspärane varalise vastutuse kokkulepe
Varalise vastutuse kokkuleppe vorm	Leping peab olema sõlmitud kirjalikult ja vastama seadusest tulenevatele tingimustele.	Sõlmitud lepingud on iganenud mõistetega, aga info on asjakohane.	Järeldus: Kokkuleppest tulenev info on asjakohane, aga puudu on TLS §75 olevad tingimused, mille tagajärjel on leping tühine. Ettepanek: koostada õiguspärane varalise vastutuse kokkulepe.
Vara piiritletus ajaliselt ja ruumiliselt, esemeliselt, mõistlikult, äratuntavalt ning ligipääs	Vara peab olema ajaliselt, ruumiliselt, esemeliselt, mõistlikult ja ära tuntavalt piiritletud ning varale peab olema ligipääs ainult töötajal või kindlaks määratud isikutel.	Vara on piiritletud vaid ajaliselt, st nii kaua kui töötavad, kuid ei ole piiritletud ruumiliselt, esemeliselt, mõistlikult, äratuntavalt ning ei ole määratud ligipääsu isikutel.	Järeldus: Vara ei ole piiritletud, nagu seadus ette näeb. Ettepanek: koostada õiguspärane varalise vastutuse kokkulepe, milles on kajastatud vara piiritletus ruumiliselt esemeliselt, äratuntavalt, lisada ligipääsu isikute ringil.
Varale määratud ülempiir ning mõistlik hüvitis	Kokku tuleb leppida varalise vastutuse ülempiiris ning tööandja maksab ülempiiri arvestades mõistlikku hüvist.	Ei ole määratud vara ülempiiri ega ka mõistlikku hüvitise suurust, mis tuleb töötajale maksta lisaks töötasule.	Järeldus: leping on õigustühine Ettepanek: määrata ülempiir ja sellest sõltuv makstav hüvitis.
Üleandmise-vastuvõtmiseakti olemasolu	Vara üle andes, oleks mõistlik koostada üleandmise-	Töökorralduse reeglites on kirjeldatud, et üle	Järeldus: aktid puuduvad.

	vastuvõtmise akt, kus tuleks kirjeldada vara hetkeline seisukord.	antud vara kohta on koostatud üleandmise-vastuvõtmise akt, mida ei olnud ettevõttel esitada.	Ettepanek: Koostada vara üleandes vara üleandmise-vastuvõtmise akt, mis tõendab vara seisu üleandmise hetkel.
TÖÖTAJA VASTUTUS KOLMANDATE ISIKUTE EES	Tööandja vastutab isiku eest, keda kasutab pidevalt oma majandus- või kutsetegevuse käigus. Tööandja vastutab selle isiku poolt tekitatud kahju eest nagu enda tekitatud kahju eest.	Tööandjatel puuduvad teadmised kolmandate isikute ees vastutamise regulatsioonide kohta. Teemakohaseid sätteid ei ole võimalik dokumentide hulgast leida.	Järeldus: ettevõttes ei ole reguleeritud töötajate vastutust kolmandate isikute ees. Ettepanek: Juhid peaksid silmas pidama, et kolmanda isiku õigust kahju hüvitamiseks töötaja arvelt on piiratud töötaja kaitse eesmärgil.
TASAARVELDUS	Tööandjal on õigus tasaarvestada on nõue töötaja töötasust, kuid selleks on vajalik, et rahalised kohustused oleksid samaliigilised ning töötaja peab tasaarvestamiseks ühekordse kirjaliku nõusoleku andma.	Tegevjuht ei nõustu väitega, et tasaarvestamise korral peab töötaja nõusoleku andma ja olukorras, kui nõusolek antakse, on see ühekordne.	Järeldus: ei tehta töötajatega tasaarvelduse korral kirjalikku nõusolekut. Ettepanek: Koostada iga kord töötajaga kirjalik nõusolek.
Nõusolekuta mahaarvamine	Erijuhtudel võib tööandja kinnipidamisi teha ilma töötaja nõusolekuta.	Tööandjatel puuduvad teadmised ja ei ole kokkupuuteid olnud.	Järeldus: tööandjatel puuduvad teadmised nõusolekuta mahaarvamistest. Ettepanek: Täiendada teadmisi
Tasaarvelduse piirangud	Tasaarvestamisel tuleb arvestada asjaoluga, et töötajale peab pärast tasaarvestamist alles jääma elatusmiinimum ja ülalpeetavate olemasolu korral elatisnõudeks.	Juhid on teadlikud, et tasaarveldusel tuleb arvestada täitemenetluse seadustikust tulenevate nõuetega.	Järeldus: Juhatusel vastab nõuetele.