

Kas kollektiivse materiaalse vastutuse leping veel toimib?

Seoses uue töölepinguseaduse (TLS) jõustumisega kaotasid viimaks ka kehtivuse ENSV töökoodeksis töötajate piiratud materiaalet vastutust reguleerivad sätted ja kollektiivne materiaalne vastutus vajas ajalukku.

Võlaõiguse põhimõtete kohaselt vastutab töötaja tekkinud kahju eest üksnes siis, kui ta on süüdi töölepingust tulenevate kohustuste rikkumises. Täiendavat materiaalse vastutuse lepingut pole vaja sõlmida.

Oluline on seega SÜÜ olemasolu, st tööandja peab selle tõendama, arvestades töötaja hoolsuse määra.

Seadus ütleb, et töötaja peab oma töökohustusi täitma töö isloomust tuleneva vajaliku hoolsusega – see on abstraktne määratlus, mille tegelik tähendus selgub siis, kui tööandja selle alusel töötajat käitumist kaaluma hakkab.

Süü vormid võivad olla erinevad – hooletus, raske hooletus või tahtlus.

Hooletusega tekitatud kahju suuruse määramisel arvestatakse töötajaga seonduvaid asjaolusid - tööülesandeid, talle antud juhiseid, töötingimusi, tööga tavaliselt kaasnevat riski, töösuhte kestust ja töötaja senist käitumist, aga samuti tööandja poolt kasutatavat võimalust kahju ärahoidmiseks või selle vähendamiseks näiteks kindlustamise abil. Kahju hüvitamisel ei ole enam seadusest tulenevat ja töötaja palga suurusest sõltuvusse seatud ülempiiri.

Kui töötaja on tahtlikult kohustusi rikkunud, hüvitab ta kogu tekkinud kahju. Lisaks võib tööandja nõuda realselt saamata jäänud tulu hüvitamist.

Kui töötaja süüd ei ole võimalik tõendada, kas siis mingit võimalust kahju sissenõudmiseks ei olegi?

Uus TLS toob § 75-ga saksa õiguse eeskujul sisse erandi töötaja süülise vastutuse põhimõttest, millega antakse tööandjale võimalus sõlmida töötajaga personaalne varalise vastutuse kokkulepe.

Kokkuleppe sisuks on töötaja süüst sõltumatu vastutus temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest – mingil määral meenutab see varem kehtinud individuaalse varalise vastutuse lepingut.

Sätete eesmärgiks on anda tööandjale mõjutusvahend, et töötaja oleks vastutust enda peale võttes hüvitatud tema kätte usaldatud vara või finantsvahendite säilimise tagamisest.

Süüst sõltumatu vastutuse korral lihtsustub kahju sissenõudmine, sest tööandjal ei ole näiteks puudujäägi ilmnemisel enam vaja tõendada töötaja süüd. Eeldusel muidugi, et on täidetud vajalikud eeltingimused:

- tööandja ja töötaja vahel on kirjalikult sõlmitud varalise vastutuse kokkulepe
- kokkulepe on ruumiliselt, esemeliselt ja ajaliselt mõistlikult ja töötajale arusaadavalt määratletud
- töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kitsal töötajate ringil, kelledega peaks siis samuti olema sõlmitud selline vastutuse kokkulepe
- kokku on lepitud vastutuse rahalises ülempiiris (kas siis ühekordseks kahjujuhtumiks või näiteks aastaks)
- tööandja maksab töötajale regulaarselt, soovitatavalt igakuiselt mõistlikku hüvitist. Hüvitise suuruse määramisel tuleks kindlasti arvestada töötaja vastutusalas oleva vara väärtust, kokkulepitud ülempiiri, samuti töötaja töötasu suurust – mõistlik on see, mis on omavahel proportsionaalses suhtes.

Süüst sõltumatu kokkuleppelise vastutuse rakendusala näha eelkõige kassa ja kaupadega tegelevaid töökohti. Kuidas praktilises elus selline vastutus toimima hakkab,

näitab aeg ja kohtuvaidluste tulemused. Võimalik, et liites kokku töötajatele igakuiselt makstavad mõistlikud summad, leiab tööandja, et hoopis odavam on paigaldada turvakaamerad.

Ja siinjuures ei tohi unustada üht – endiselt kehtib töötasu puutumatuse põhimõte, mis tähendab, et ilma töötaja eelneva konkreetse kirjaliku nõusolekuta ei või töötasust tekkinud kahju või puudujääki kinni pidada.

Neenu Pavel
Lõuna inspeksiooni jurist