

TÖÖINSPEKTSIOON
Juristi kommentaar
11.05.2015

Lugeja küsib: Töötan kokana ühes toitlustusasutuses. Nädalavahetusel toimus minu poolt inimlik eksimine, kuna unustasin varem sulama pandud sügavkülmiku uuesti sisse lülitada ning külmikusse pandud toiduained sulasid üles. Tööandja leidis esmaspäeva hommikul riknenud toiduained ning lubas nende maksumuse palgapäeval minu töötasust kinni pidada. Kas tööandja võib nii teha?

Vastab Tööinspektsiooni tööinspektor-jurist Leonid Siniavski: Töötajate varalist vastutust reguleerib töölepingu seaduse (edaspidi TLS) 4. peatükk, milline sisaldab õigusnorme nii tööandjale tekitatud kahju hüvitamise kui ka töötaja töötasust kinnipidamise ehk tasaarvestuse osas. Hüvitamisele kuuluva kahjusumma kindlaksmääramisel on peamine tuvastada tekkinud kahju suurus ning töötaja süü vorm. Süü vormideks on hooletus, raske hooletus ja tahtlus. Hooletuseks saab lugeda olukorda, kus töötaja on jätnud kohustuse täitmisel järgimata vajaliku hoole. Raske hooletusega on tegemist siis, kui töötaja jättis vajaliku hoole olulisel määral järgimata. Tahtluse korral soovib töötaja ise õigusvastast tagajärge, ehk teeb midagi nii-öelda meelega.

Hooletuse olemasolu kindlakstegemisel lähtutakse töösuhtele omasest hoolsuse määrast. TLS § 16 lõike 1 kohaselt peab töötaja täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Vajaliku hoolsuse määra kindlakstegemisel tuleb arvestada tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, töötaja ametialaseid teadmisi, töötaja võimeid ja omadusi (TLS § 16 lg 2). Töötaja vastutab üldjuhul ainult süü olemasolul. Kui töötaja on töölepingut tahtlikult rikkunud, vastutab ta rikkumise tagajärjel kogu tööandjale tekitatud kahju eest (TLS § 74 lg 1).

Kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse (ettevaatamatuse) tõttu, vastutab töötaja tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist, töötaja töötasu, samuti tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks. Hüvitist vähendatakse tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra (TLS § 74 lg 2). Näeme, et töötaja vastutus ei ole piiratud konkreetse summa või ülempiiriga, vaid sõltub eelkõige TLS § 74 lõikes 2 nimetatud asjaolude hindamisest kogumis.

Eelnevast nähtub, et tööandja nõue talle tekitatud varalise kahju (toiduainete sulamisest tekkinud kahju) täielikuks hüvitamiseks Teie poolt ei ole täielikult põhjendatud. Reaalsem on tööandjale tekkinud varalise kahju osaline hüvitamine töötaja poolt, sealjuures sõltub tekitatud kahju hindamine paljuski juhtunu asjaolude täpsemast hindamisest asjaosaliste, vajadusel ka töövaidlust lahendava organi (töövaidluskomisjoni või kohtu) poolt. Kui Te töötajana siiski oma süüd tunnistate ja olete nõus tööandjale kahju hüvitama, kasvõi näiteks osaliselt, sel juhul võite anda tööandjale (kirjaliku) nõusoleku tekitatud kahjusumma kinnipidamiseks töötasust. Kui Te aga töötajana enda süüd ei tunnista või ei ole nõus tööandja poolt esitatud kahjunõude suurusega, siis peab tööandja pöörduma talle tekitatud varalise kahju hüvitamise osas nõudeavaldusega töövaidluskomisjoni või kohtusse.

Tööandja ei või omavoliliselt, ilma töötaja vastava kirjaliku või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (näiteks e-kiri) antud nõusolekuta, töötaja töötasust talle tekitatud kahju kinni pidada ehk seaduse mõistes tasaarvestada (TLS § 78 lg 1). Kui tööandja aga siiski peaks Teie töötasust talle tekitatud varalise kahju kinni pidama, on Teil oma õiguste kaitseks võimalik pöörduda töökohajärgse töövaidluskomisjoni või kohtu poole. Töövaidluskomisjoni avalduse näidis ja selgitused selle koostamiseks on olemas Tööinspektsiooni veebilehel: <http://www.ti.ee>.

Lisainfo:
Kaja Tamm
Teabespetsialist
Teabeosakond
Tööinspektsioon