

Tööandjale tekitatud kahju hüvitamine

Neenu Pavel
tööinspektor-jurist

Tööinspektsiooni poole pöördus nõrдинud noormees, kes leidis, et tööandja on teda ühe eksimuse eest mitmekordselt karistanud.

Töötaja sõnul oli lugu järgmine:

Kolm kuud tagasi asus ta remondilukksepana tööle autohooldusfirmasse. Töölepingus oli kirjas, et lisaks kokkulepitud ülesannetele tuleb tal täita ka tööandja muid korraldusi. Kui ühel hetkel midagi remontida ei olnud, andiski tööandja töötajale korralduse ettevõtte hoovil kahveltöstukiga vanarauda kokku vedada. Tööandja oli teadlik, et töötajal puudus tõstukijuhi luba ning mingit eelnevat juhendamist ei toimunud.

Oskamatult tagurdades mõlkis tööaja tõstukiga ära töökoja ukse, tekitades sellega tööandjale mõningast varalist kahju. Töötaja netokuupalgaks kujunes 660 eurot, palgapäeval seda aga üle ei kantud. Tööandja väitis, et just nii palju maksis ukse remont ning selle summa ta töötaja palgast kahju hüvitamiseks kinni pidaski. Töötaja sõnul aga nägi ta, kuidas ettevõtte oma töötajad plekist uksest mõlgid välja tagusid ning värviga endise ilu taastasid. Lisaks karistas tööandja noormeest ka hoiatusega tööülesannete lohaka täitmise eest. Töötaja kavatses mõlemad karistused vaidlustada töövaidluskomisjonis.



Foto: SXC/Heidi Marasigan

Kommentaar Neenu Pavelilt:

Tööandja korraldus peab olema seotud töölepingujärgsete ülesannetega

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) alusel peab töötaja täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste piires tööandja kasu silmas pidades ning tööiseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Täitma tuleb tööandja korraldusi, mis on seotud töölepingus ette nähtud tööülesandega, välja arvatud hädavajaduse korral. Seekord hädaolukorda ei olnud ning tööandja vara ei ähvardanud häving.

Kui töötajale, kellel puudus nõutav väljaõpe teatava liikuva töövahendiga – tõstukiga – töötamiseks, anti korraldus sellega töötada, oli korraldus tühine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega. Töötajal oleks tulnud keelduda tööst, milles ei olnud varem kokku lepitud ning mille täitmine seadis ohtu tema või teiste isikute tervise. Keeldumise asemel töötaja siiski nõustus, kuna kartis juba katseajal sattuda tööandja silmis halba valgusse ning ohutusele mõtlemata asus agaralt tegutsema tundmatu mehhanismiga. Kellegi tervis õnneks kannatada ei saanud, kuid kergesti oleks võinud ukse asemel viga saada hoopis mõni kolleeg.

Kahju hüvitamise eelduseks on töökohustuste süüline rikkumine

Töötaja vastutust kahju tekitamise eest reguleerib võlaõigusseadus koos TLS-is toodud erisustega, mis tulenevad sellest, et töösuhtesiseselt on tööandja majanduslikult tugevamal positsioonil.

Vastutuse eelduseks on, et töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust ja on rikkumises süüdi. Rikkumise ja saabunud tagajärje vahel peab olema põhjuslik seos, tööandja peab suutma töötaja süüd tõendada.

Töötaja peab lepingujärgsete kohustuste täitmisel käituma heauskselt ja kohu-

setundlikult ning püüdma kahju tekkimist ära hoida. Seega on tööandja huvi, et töötajad omaksid töö tegemiseks vajalikke oskusi, oleksid väljaõpetatud ja ohutusalaselt juhendatud. Kui ülalloodud töö tegemise käigus oleks juhtunud tööõnnetus ja uurimisel oleks selgunud, et tööandja käskis töötajal töötada liikuriga, milleks tal väljaõpe puudus, oleks tööandja suhtes tõenäoliselt alustatud väärteomenetlus.

Töötaja sõnul ei olnud tõstukiga töötamise kohustus töölepingus kokku lepitud ning tööandja ei juhendanud teda eelnevalt, kuigi teadis, et töötaja ei ole tõstukiga varem töötanud.

Töövaidlust lahendav organ peab hindama, kas töötajapoolne kahju tekitamine oli üldse töökohustuste süüline rikkumine ning kas ja millises ulatuses oleks tööandjal olnud õigus töötajalt kahju hüvitamist nõuda.

Kahju hüvitamisest veel niipalju, et ka süü vorme on mitu: hooletus, raske hooletus ja tahtlus. Sellest oleneb, kas töötajalt võib nõuda kogu tekitatud kahju hüvitamist või ainult osa sellest.

Mitmekordne karistamine?

Väärarvamuse kõrvaldamiseks selgitan, et süüdlaselt kahju hüvitamise nõudmine ei ole karistamine. Ka töötaja hoiatamine ei ole karistus, seetõttu ei saa töötaja seda vaidlustada. Hoiatus on tööandjapoolne tähelepanu juhtimine või hinnang, et ta ei ole näiteks rahul töökohustuste täitmise või hooletustega ning selle kordumisel võidakse töösuhe erakorraliselt üles öelda.

Ehkki töötaja leiab, et ta ei olnud hooletu, vaid lihtsalt oskamatu ja seda mitte tööülesannete, vaid muude korralduste täitmisel, ei ole tal selles osas kuhugi pöörduda. Küll aga võib hoiatuse alusetus üles kerki- da, kui sellele toetudes asub tööandja temaga töölepingut lõpetama.

Tööandjale tekitatud kahju hüvitamise eelduseks on, et töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust ja on rikkumises süüdi.

Kahjustuse maksumuse hindamiseks ei piisa tööandja arvamusest ja visuaalsest vaatlusest

Töötaja ei eitanud, et tema oskamatust tõstukiga ümber käia põhjustas töökoja ukse kriimustamise ja mõlkimise. Rikutud ukse kordategemisega kaasnesid kulutused. Töötajapoolne imestus oli õigustatud: kuidas kahju suurus nii kahtlase täpsusega tema väljateenitud töötasuga ühte langes. Kui tööandja oleks remontijad väljastpoolt tellinud, oleks ta pidanud tasuma tööde maksumust kajastava arve. Tööandjale tekitatud varalise kahju suurus oleks sellisel juhul dokumentaalselt tõendatud. Tööandja otsustas aga odavamalt läbi ajada ja lasta oma töötajatel kahjustus korda teha. Seda saab tõendada materjalide ostmiseks tehtud kulutuste ostukviitungitega, töökäskude ja töömeestele just selle töö eest makstud tasu arvestuse abil.

Dokumentide põhjal on tõendatud, et tööandjal on olnud teatavad ettenägematud kulutused kahjustuse kõrvaldamiseks ja tal tekib õigus nõuda süüdlaselt tõendatud kahju hüvitamist.

Tekitatud kahju tasaarvestamiseks ei tohi kinni pidada kogu töötaja töötasu

Üldjuhul kehtib töötasu puutumatus põhimõte. Tööandjal on vaja enne töötasust kinnipidamist saada selleks töötaja nõusolek vähemalt kirjalikku taasesitamist või maldavas vormis (näiteks e-kiri). Nõusolek on kehtiv, kui see on antud pärast tasaarvestamise õiguse teket konkreetse summa osas.

Mõni tööandja on kavaldamishoos juba algselt töölepingusse kirjutanud punkti, et lepingu allkirjastamisega annab töötaja edaspidiseks nõusoleku oma töötasust mistahes tekkida võivate kahjude kinnipidamiseks. Selline seadusest töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine.

Isegi kui töötaja on oma süüd tunnistanud ja andnud kirjaliku nõusoleku kahju kinnipidamiseks, ei saa teda ilma jätta kogu kuu töötasust. Tasaarvestamisel tuleb lähtuda täitemenetluse seadustiku piirangust. Põhimõtteliselt peab töötajale jääma alampalk ja lisaks 30% alampalgast ka iga ülalpeetava kohta.

Kui töötaja tasaarvestamiseks nõusolekut ei anna, on tööandjal õigus pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse.

Töötasu alusetu kinnipidamise osas tuleb pöörduda töövaidlusorganis

Töötaja otsus pöörduda töövaidlusorganis on kindlasti õige. Tema aspektist vaadatuna on tööandja jätnud töötasu välja maksmata, kuid hoiatuse tühistamist ta nõuda ei saa.

Lisaks selgitab Tööinspektsiooni Lõuna inspektsiooni juhataja Ülo Ustav:

Liikuvat töövahendit võib kasutada isik, kes on saanud selle vahendi kasutamiseks nõutava väljaõppe. Vajaliku väljaõppe ja ohutusalase juhendamise tagab tööandja (vt Vabariigi Valitsuse määrus nr 13 Tööva-

hendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, vastu võetud 11.01.2000).

Kui tööandjal puudub väljaõppe läbi viimiseks vajalik pädevus, siis tuleb töötaja suunata koolitusasutusse. Uute liikuvate töövahendite hankimisel on tavapärane, et müüja viib ise läbi vajaliku väljaõppe ja annab kaasa kõik vajalikud kasutusjuhendid.

Kui tõstuk väljub suletud territooriumilt, siis peab juhil olema T-kategooria või alamkategooria mootorsõiduki juhtimisõigus. T-kategooria mootorsõidukit ja masinrongi, mille täismass ei ületa 8000 kilogrammi, võib juhtida ka isik, kellel on B-, C- või D-kategooria mootorsõiduki või C1- või D1-alamkategooria mootorsõiduki juhtimisõigus.