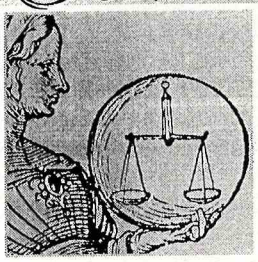

Töötaja vastutus Saksa tööõiguse järgi

Wolfgang Däubler

I. Probleem

Saksa õiguse kohaselt sisalduvad töölepingut reguleerivad sätted *BGB* §-des 611–630. Need on üks osa võlaõiguse eriosast. Kui töötaja süüliselt kahjustab tööandja vara, vastutab ta lepingu rikkumise tõttu tekitatud kahju eest. Teiste isikute suhtes vastutab ta *BGB* § 823 lõike 1 järgi. Kas seejuures on tegemist töötaja kerge või raske süüga, ei mängi *BGB* kohaselt mingit rolli. Vastutus järgneb alati siis, kui rikuti käibes vajalikku hoolsust (§ 276 *BGB*). Isiku subjektiivsed oskused, tema võimed ja ettevalmistus ei ole olulised. Vastutus laieneb seejuures kogu tekitatud kahjule, ka siis, kui see moodustab 500 000 või 1 miljon marka. Üleväsinud autojuht, kes murdosa sekundist liiga hilja reageerib, võiks end majanduslikult aastakümneteks laostada.

BGB sõnastuse kohaselt ei ole taoline tulemus välditav; seaduse regulatsioon on siiani ühetähenduslik. Sellest hoolimata ollakse ühel meelel, et selline olukord viiks drastiliselt ebaõiglaste tulemusteni. Seetõttu alustasid töökohtud juba 1936. aastal [*1] töötaja vastutuse piiramisega. Kaasajal eksisteerivad arvukad Liidu töökohtu [*2] ja Liidu ülemkohtu [*3] otsused, mille kohaselt kehtivad vastutuse suhtes iseseisvad tööõiguslikud põhimõtted. Arvestades aastakümnete pikkust praktikat võib neid põhimõtteid käsitleda tavaõigusena, [*4] siiski on üksikasjad edaspidigi vaieldavad.

II. Kohtupraktika poolt arendatud põhimõtted

1. Töötaja vastutus tööandja ees

Tööõiguslik vastutuse süsteem erineb *BGB* vastutuse süsteemist viies olulises punktis.

1. Sellal kui tahtlike tegude tõttu tekitatud kahjude eest vastutab töötaja täies ulatuses (nii nagu ka *BGB* järgi), sõltub vastutus hooletuse puhul süü raskusest.

- Kui töötajale heidetakse ette vaid väikest süüd, siis töötaja ei vastuta. Kohtud räägivad ka kergest või kergeimast hooletusest. [*5]
- Kui töötaja on pannud teo toime raske hooletuse tõttu (*BAG* räägib raskest süüst), peab ta põhimõtteliselt kogu kahju hüvitama. Konkreetse juhtumi asjaolusid arvestades võib see siiski olla vastavalt asjaoludele drastiliselt ebaõiglane. Kui kahju hüvitamine häiriks töötaja olukorda aastateks, siis tuleks vastutust vähendada. [*6]
- Normaalse või keskmise hooletuse puhul tuleb kahjud jagada tööandja ja töötaja vahel. Seejuures tuleb arvesse võtta kõik üksikjuhtumi asjaolud. [*7] Nende asjaolude hulka arvestatakse näiteks kahju suurust võrreldes töötasuga, töötaja senist käitumist, ettevõttes töötamise kestust [*8] ja ka asjaolu, et töötamise käigus võib kahju kergesti tekkida. [*9]

2. Vastupidiselt *BGB* §-le 276 hoolsuse ulatus subjektiviseeritakse. Vastutust raske hooletuse eest võib kohaldada ainult siis, kui töötaja on süüdi subjektiivselt õigustamatus kohustuste rikkumises, s.t töötajal puudub igasugune õigustus või vabandus, miks ta nii käitus. [*10] Selline on näiteks olukord, kui keegi pärast ohtrat alkoholitarbimist istub veoauto rooli taha.

3. Vastupidiselt *BGB*-le peavad tahtlus ja hooletus laienema peale kohutuse rikkumise ka õnnetusjuhtumile endale, s.t kahjule, mida tekitati isikule, kelle õigusi rikuti. [*11] Kui töötaja teadlikult eirab tööandja korraldusi või suhtlemisnorme, siis ei tekita see iseenesest veel mingit vastutust tahtliku või raske hooletuse tõttu. Vastutus on võimalik ainult siis, kui töötaja sai aru või pidi aru saama, et ta tekitab kahju.

4. *BGB* § 282 kohaselt peab lepingu rikkumise juures võlgnik tõendama, et ta ei ole hooletult tegutsenud, ta peab ennast õigustama. Seda sätet ei rakendata töötaja suhtes. Enamgi veel: vaidluse korral peab tööandja töötaja süüd tõendama. [*12]

5. *BGB* § 254 kohaselt väheneb kahju tekitaja vastutus, kui kahju kannatanul lasub kaassüü kahju tekitamisel. Kahju tekitaja peab seda igal konkreetsel juhul eraldi tõendama, kuna tegemist on erandkoosseisuga. Tööõiguses on olukord teine: siin peab kohus kontrollima kaassüü olemasolu. [*13] See kehtib ka siis, kui töötaja on teo teinud raske hooletuse tõttu.

Need põhimõtted laienevad kogu seotud tegevusele. Kuni 1993. aastani oli nende põhimõtete rakendusala kitsam. Ainult juhul, kui tegevus oli ohuga seotud, niisiis võis viia kahjude tekitamisele, tohtis sellele spetsiifilisele vastutuskorrale tugineda. *BAG* ja BGH poolt võrdsel määral elluviidud kohtupraktika muutust, [*14] õigustati eelkõige sellega, et ohuga seotud ja muu tegevuse piiritlemine oli raske ning et vaevalt on olemas valdkondi, mida saab täiesti ohututeks kvalifitseerida.

2. Töötaja vastutus kolmandate isikute ees

Kui töötaja tekitab kahju kolmandale isikule, siis on ta kohustatud kahju hüvitama deliktiõiguse üldiste sätete järgi. *BGB* § 823 lõike 1 järgi vastutab ta iseäranis kahju eest, mis on hooletuse tõttu tekitatud elule, tervisele ja omandile. Kas seejuures ka tööandja vastutab, seda reguleeritakse *BGB* §-ga 831. Nimetatud säte reglementeerib, et ka tööandja on põhimõtteliselt kohustatud kahju hüvitama, kuid ta võib vastutusest vabaneda, kui ta on töötaja hoolikalt välja valinud ja tema tegevust kontrollinud. Kui kahju kannatanu poolt esitatakse

nõue töötaja vastu, võib tema majanduslik olukord halveneda mitmeteks aastateks.

Kohtupraktika ei ole vastutuse kui niisuguse juures midagi muutnud. Töötaja võib siiski nõuda vastutusest vabastamist, kui ta vastava kahju tekitamisel tööandjale ei vastutaks üldse või ei vastutaks täies ulatuses.[*15] Kerge hooletuse puhul võib ta seega nõuda täielikku, keskmise hooletuse puhul osalist vastutusest vabanemist. Teatud eranditega võib viimane võimalus ka raske hooletuse puhul arvesse tulla. Selline võimalus aitab töötajat vähe, kui tööandja on vahepeal pankrotistunud.[*16]

3. Töötaja vastutus kaastöötajate ees

Kui töötaja tekitab süüliselt kahju kaastöötaja elule ja tervisele, siis vastutab ta SGB VII § 105 lõike 1[*17] kohaselt ainult tahtluse korral (mida tegelikult ei tule kunagi ette). Selle eriregulatsiooni taga on õnnetusjuhtumikindlustuse põhimõte, mille kohaselt tööandja maksab kõik ettenähtud osamaksed ning sellega vabaneb ta igasugusest vastutusest. See võib osutuda küsitavaks, kui tekitatud kahju eest vastutavad üksikud töötajad ja nad nõuavad eespool punkti 2 all käsitletud põhimõtete kohaselt vastutusest vabastamist. SGB VII § 105 lõige 1 kehtib ainult isikukahjustuste kohta. Kui kahjustatakse või hävitatakse kaastöötaja asju, kehtivad üldised põhimõtted.

III. Kuidas põhjendatakse eemaldumist BGB-st?

Töökohtud ei kirjelda töötaja vastutust *BGB* järgi mitte üksnes kui sotsiaalpoliitiliselt mittesoovitut, vaid esile tuuakse rida lisapõhjuseid, mis peavad legitimeerima sellist õiguse edasiarendamist. Üksikult vaadatuna nimetatakse iseäranis järgmisi seisukohti.

- Tööandja kui oma olemuselt ettevõtja loob kindlaksmääratud, tööprotsessiga seotud ohtusid. Ta valitseb ettevõtte korraldust ja koos sellega loodud riisiko ulatust. Samaaegselt kuuluvad talle kõik tehtud tööst saadavad tulud. Siin oleks omal kohal, et tööandjale jäävad selles suhtes ka kahjud kanda. See kehtib igal juhul siis, kui töötaja olulisel määral ei kaldu kõrvale tavalisest käitumisstandardist.
- Tööandjal on väiksem vastutus kui töötajal. Ta võib ennast reeglina kindlustada ja tihti ka hinna kalkuleerimisel arvestada teatud ulatuses tekkida võivat kahju.[*18] Töötaja sellist ettenägelikkust rakendada ei saa.
- Tööandja teab töölepingu sõlmimisel, et töötaja ei kujuta endast ideaalset mudelinimest, kes kunagi vigu ei tee. Tasu arvutakse kokku normaalse töötulemuse jaoks, mitte aga ideaaltulemuse jaoks, mis pole kunagi saavutatav. Kahju tekitamise korral korrigeeritakse suhet töötasu ja kahjusumma vahel töötaja kahjuks, kui kahju tuleks hüvitada.
- Nii töötaja kui tööandja kasutavad võrdsel määral vabaduse ehituse valikul vastavalt põhiseaduse artikel 12 lõikele 1. Seadusandja või vastavalt tema asemel tegutsev õigusemõistmine on kohustatud seejuures esilekerkivaid riske vastavalt jaotama. Täies ulatuses vastutus *BGB* järgi koormaks töötaja põhiõiguse teostamist ettenägematute ohtudega ja samaaegselt oleks erakorraliselt soodus tööandjale. Ühe poole põhiõigus oleks teise poole põhiseadusliku õiguse kasuks piiratud mittevastavalt.[*19]

Liidu konstitutsioonikohus on sellise kohtupraktika selgelt omaks võtnud ja määratlenud seda kui tööõiguse iseseisvuse tunnust.[*20]

IV. Lahtised küsimused

Taoline kohtupraktika leiab üldiselt kõigi osapoolte heakskiitu, kuid on terves reas punktides siiski kriitikaalune. Samuti esitatakse ettepanekuid kohtupraktika edasiarendamiseks.

1. Miks mitte piirduda raske hooletusega?

On erakordselt raske konkreetsel üksikjuhul määrata olemasoleva hooletuse määra. Kui autojuht ei pane tähele liiklusmärki, kaldutakse seda pidama keskmiseks hooletuseks. Miks ei peaks hea advokaat suutma kohut selles veenda, et tegemist oli ainult kerge hooletusega? Kohtupraktika on muuhulgas tegelenud küsimusega, millise hooletuse määraga on tegemist, kui meditsiiniõde laseb kukkuda vastsündinud beebil.[*21] See on viinud nõudmiseni loobuda vastutusest normaalse hooletuse eest ja piirata töötaja vastutust tahtluse ja raske hooletusega.[*22] 1983. ühines ka aastal *BAG* selle käsitlusega,[*23] kuid pöördus siiski 1987. aastal jälle oma esialgse praktika juurde tagasi.[*24] Tööõiguslike erireeglite põhjused[*25] võiksid samuti õigustada vastutuse piiramist raske hooletusega.

2. Summaarne piirang

Ka täna kehtivate spetsiifiliste tööõiguslike põhimõtete järgi võib saabuda olukord, et töötaja laostub omaenda vale käitumise tõttu. See on mõtlemapanev, arvestades põhiseaduses nõutud isiksusekaitset.[*26] Isiksusekaitse eesmärk on see, et üksikisiku käsutuses peab olema teatud hulk materiaalseid hüvesid. Summaarselt piiramatu kahju hüvitamise kohustus on seejuures sanktsioon, mis kaugelt ületab selle, mida kriminaalõigus asja tahtliku kahjustamise või kehavigastuse tahtliku tekitamise eest on ette näinud.

Nii ulatuslik sekkumine üksikisiku õigussfääri on ka seetõttu mõtlemapanev, kuna sellega saavutatav edu tööandja kasuks on hoopis kaheldava väärtusega. Suurte kahjude puhul ei hüvitata tööandjale tekitatud kahju nii või teisti täies ulatuses. Tegelikult viib piiramatu vastutus laitmatu töösuhte puhul lihtsalt selleni, et töötaja peab ära teenima tööandja heatahtliku suhtumise erilise hulga lojaalsusega. Ainult nii on võimalik vältida nõuete esitamist.[*27]

Summaarne piirang takistaks ka kahju hüvitamise rakendamist distsiplinaarvahendina. Esimesed suundumused selleks ilmnesid Bremeni LAG kohtupraktikas. Bremeni LAG otsustas, et tööandja on kohustatud sõlmima töötaja poolt juhitud sõiduvahendi jaoks kaskokindlustuse. Seejuures ei

võta töötaja riski enda kanda mitte suuremas osas kui ühe kuu töötasu ulatuses.[*28] See oleks tähendanud, et töötaja vastutus tööandja suhtes oleks piiratud ühe kuu töötasuga. *BAG* ei ole seda käsitlust siiski järginud.[*29] Jääb ainult oodata, kas *BAG* oma positsiooni tulevikus revideerib, eriti seetõttu, et 1991. aasta lõpus kehtetuks tunnistatud SDV töökoodeksi § 261 lõige 2 piiras töötaja vastutust reeglina ühe kuu tariifipalgaga.

3. Probleemid vastutusega kolmandate isikute ees

Tõeliselt abitult on kohtupraktika siiani reageerinud juhtumitele, kui töötaja tekitab kahju kolmandale isikule. Selgeks sai see juhtumi puhul, kus oli tegemist töölevõetud kütuseautorongi juhiga. Diiselkütuse sissevalamisel tankimiskohas lipsas töötajal läbi viga, mistõttu saastus pinnase ülemine kiht. Selle tagajärjeks oli kahju 30 000 marka, mille eest töötaja pidi vastutama. Tööandja ei olnud teda küll piisavalt informeerinud kütuse valamise tehnikast, aga ta ei saanud ennast ka sellega vabandada, kuna ta oli veel rikkunud käibes nõutavat hoolsust *BGB* § 276 järgi.[*30] Töötaja nõue kahju hüvitamisest vabastamiseks ja tööandja poolt kahjude hüvitamiseks jäi tähelepanuta, kuna tööandja oli pankrotistunud. Kuidas töötajat sellisel juhul kaitsta, see on käesoleval ajal diskuteeritav. Mõned püüavad lepingut töötaja ja tankla omaniku vahel interpreteerida töötajat kaitsva lepinguna, mis välistaks nõude esitamise kerge hooletuse tõttu.[*31] Teised kaitsevad kindlustusõigusele omast lahendust, mille järgi kahju kannatanu võib sellistel juhtudel toetuda sotsiaalkindlustusele.[*32]

4. Vastutus kollektiivse töö (*Gruppenarbeit*) puhul

Vastutuse laienemine on ebarahuldav siis, kui kahju saabub kollektiivse töö raames, kuid tagantjärele ei ole aga enam kindlaks tehtav, milline kollektiivi liige hooletu oli. *BAG* seisukoha järgi vastutavad sellisel juhul kõik kollektiivi liikmed tekitatud kahju eest täies ulatuses, välja arvatud juhul, kui konkreetne kollektiivi liige suudab oma puuduvat kaasosalust või puuduvat süüd tõendada.[*33] See vastab *BGB* § 830 lõike 1 lauses 2 sätestatule, mis laieneb ühiselt toimepandud õigusvastastele tegudele. *BAG* on loobunud spetsiifiliste tööõiguslike põhimõtete arendamisest. Taoline lahendus leitakse olevat ebarahuldav, sest näib olevat vastuoluline, kui ühelt poolt on tööõiguses otsustav etteheidetavus üksikisikule ja teisalt on üheks printsiibiks ka see, et tuleb vastutada ka teiste eest. Berliini LAG on seetõttu viimasel ajal keeldunud *BAG*-le järgnemast ja on piiranud vastutust tõendatud individuaalse süüga.[*34]

V. Kokkuvõte

Saksa töökohtud on arendanud iseseisva vastutuskorra, mis on peaaegu täielikult *BGB*-st eraldunud. Sellega on kohtud arvesse võtnud tõsiasja, et töötajal ei oma töösuhte raames autonoomiat või seda on ainult vähesel määral, samal ajal kui tsiviilõigus lähtub kahest üksteisest sõltumatust turusubjektist. Igal juhul pole kohtunikuõiguslikud põhimõtted midagi enamat kui hädaabinõu. Üksikasjalik seaduslik regulatsioon suudaks olemasolevad probleemid lahendada[*35] ja rohkema õiguskindluse eest hoolitseda.

Märkused:

*1 ArbG Plauen; edaspidised viited Nikisch, Arbeitsrecht, Band 1, 3. Aufl., Tübingen 1961, lk 307.

*2 Alustrajavalt *BAG* AP nr 4 RVO §-d 898, 899 kohta.

*3 Tähtis on siin BGH DB 1994, 428.

*4 Gamillscheg-Hanau, Die Haftung des Arbeitnehmers, 2. Aufl., Karlsruhe 1974, lk 34; von Hoyningen-Huene, Die Billigkeit im Arbeitsrecht, München 1978, lk 84, 193. Ajalooliste eeskujude kohta vt Wacke RdA 1987, 321.

*5 Kokkuvõtvalt viimati *BAG* (Suur Senat) DB 1993, 939.

*6 *BAG* DB 1990, 48.

*7 *BAG* AP nr 5 *BGB* § 282 kohta.

*8 Sarnaselt ka LAG Köln DB 1992, 2093.

*9 Selgesõnaliselt *BAG* (Suur Senat) DB 1993, 940. Sellele vastavalt Richardi NZA 1994, 241.

*10 *BAG* AP Nr. 69 *BGB* § 611 kohta töötaja vastutus.

*11 *BAG* AP nr 1 VVG § 67 kohta; *BAG* AP nr 62 *BGB* § 611 kohta töötaja vastutus.

*12 *BAG* AP nr 5 *BGB* § 282 kohta; vastavalt Ahrens DB 1996, 938.

*13 *BAG* AP nr 64 *BGB* § 611 kohta töötaja vastutus.

*14 Vt *BAG* DB 1995, 1179.

*15 *BAG* AP nr 4 RVO §-d 898, 899 kohta; *BAG* AP nr 37 § 611 kohta töötaja vastutus. Põhjalikult selle juurde Denck. Der Schutz des Arbeitnehmers vor der Aussenhaftung. Heidelberg, 1980.

*16 Nii ka juhtumil BGH NZA 1990, 100. Lähemalt selle juurde vt IV 3 all.

*17 Kuni 1996: § 637 lg 1 RVO.

*18 Niisamuti ka Brox-Walker DB 1985, 1472.

*19 Sarnaselt *BAG* (Suur Senat) DB 1993, 939. Kriitika põhiseadusõigusliku argumentatsiooni kohta BGH DB 1994, 428.

*20 BVerfGE 34, 118, 131. Lähemalt selle juurde Däubler NJW 1986, 867jj.

*21 *BAG* DB 1985, 2562.

*22 S. Kohte. Arbeitnehmerhaftung und Arbeitgeberrisiko. Königstein/Ts., 1981.

*23 *BAG* DB 1983, 1207.

*24 *BAG* DB 1988, 1606.

*25 Eespool III.

*26 Steindorff JZ 1959, 1; Däubler SAE 1970, 222.

*27 Vrd Wenzel AUR 1973, 267, 269: Pressionsmittel und Strafinstrument.

*28 LAG Bremen DB 1979, 1235; sarnaselt OLG Stuttgart BB 1980, 1160.

*29 *BAG* DB 1988, 1606.

*30 BGH NJW 1995, 1150.

*31 Wohlgemuth DB 1991, 912.

*32 Niisamuti ka SPD fraktsiooni seaduseelnõu 1993. aasta augustist, BT-Drucks. 12/5551, avaldatud ka RdA 1993, 362. Seal nähakse muuhulgas ette ka summaarne piirang kolme kuupalga ulatuses.

*33 *BAG* AP nr 4 *BGB* § 611 kohta akkordtöötasu.

*34 LAG Berlin NJW 1990, 106.

*35 Selle juurde vt IV. Vaieldav on küsimus nn puudujäägivastutusest (= vastutus puudujäägi eest kassas või kaubalaos); selle juurde vt Däubler, das Arbeitsrecht 2, 11. Aufl., Reinbek 1998, Rn 747 jj.

Autorist:

Wolfgang Däubler on Bremeni Ülikooli töö-, kaubandus- ja majandusõiguse professor.