

Kui töötaja on varas. Kuidas vargust ennetada ja töötajat karistada

KARIN MADISSON, KAIA KUUSLER
advokaadibüroo SORAINEN partner ja
advokaat

“Ma parem ei tõsta oma töötajate palka, nad ju nagu nii varastavad,“ väitis kunagi ühe ettevõtte juht. Lahenduseks ei ole aga palgatõusu ärajätmine, pigem tuleb luua süsteemid, mis töötajatel varguste toimepanemise keeruliseks teevad.

Reeglitesse nulltolerants.

Varguste vältimiseks võiks sätestada reeglid tööandja vara kasutamiseks. Näiteks, et töötaja võib tööandja vara kasutada ainult selleks ettenähtud ruumides. Praktikas võiks varguste suhtes kehtida nulltolerants, st varguse toime pannud töötaja tööleping lõpetatakse ja üldjuhul erandeid ei tehta. Samuti tuleks see sätestada töökordalduse reeglites ja töölepingus. Vargusest võib vajadusel teavitada ka politseid ning ülejäänud kollektiivi. Olenevalt olukorrast oleks isegi hea läbipaistvuse huvides teavitada kogu kollektiivi ja näidata, et nulltolerants reaalsuse kehtib.

Mitmed töötajate varguste kaasused on ka jõudnud kohtute menetlusse, näiteks on töötajale kauplusest kahe teleri varguse eest mõistetud kolmekuuline vanglakaristus, samuti pidi ta rahuldama tööandja tsiviilhagi telerite maksumuse osas summas 1373 eurot. Ehitusettevõttest tööriistu omastanud töötajale on mõistetud rahaline karistus summas ligi 400 eurot.

Turvakaamerad ja läbiotsimised.

Kauplustes või tootmisettevõtetes, kus on probleemiks vargused, võib probleemi lahendada turvakaamerate paigaldamine. Kaamerateid ei tohi paigaldada

töötajate või klientide privaatsust rikkudes, Andmekaitse inspeksioon korraldab ka kontrolli turvakaamerate kasutamise nõuetekohasuse kontrollimiseks.

Kui ettevõttes korraldatakse töötajate läbiotsimisi, ei tohi see olla salajane, s.t ilma töötaja teadmata ei tohi läbi otsida tema isiklike asjade hoidmiseks mõeldud kappi või muid tema isiklike asju.

Kuna jälgimist ja läbiotsimist võib teostada ainult kindla eesmärgiga ja proportsionaalsena eesmärgi suhtes, peaks enne küsima, kas vähemriivavaid meetmeid on olemas. Kui on (näiteks automaatsed turvavaravad), tuleks neid ka kasutada.

Sisekontrolli meetmed.

Peamine viga, mida inventuuride tegemisel tehakse, on, et selle läbiviijateks on samad isikud, kes varaga ka igapäevaselt tegelevad. Samuti antakse tihti ette inventuuri tegijatele raamatupidamise andmed, mis annab hea võimaluse kõigil klappima panna. Probleemiks on mõnikord ka raamatupidamises olevate andmete kontroll reaalsusega, tuleks kindlasti võrrelda pangakonto seisu, laoseisu, tarnijatele võlgu oldavaid summasid ja nõuete saldote raamatupidamise andmetega, et rikkumisi

si avastada.

Varalise vastutuse leping.

Riskide vähendamiseks võib töötajaga sõlmida varalise vastutuse lepingu. Leping kehtib aga ainult siis, kui see on sõlmitud konkreetse vara suhtes (nt kassas olev raha ulatuses kuni x eurot), sellele varale pääsevad ligi ainult kindlad töötajad ning töötaja maksab lepingust kindlipidamise eest töötajale hüvitist.

Olenevalt olukorrast oleks isegi hea läbipaistvuse huvides teavitada kogu kollektiivi ja näidata, et nulltolerants reaals-



suses kehtib.

Tasub teada **Mida varguse korral teha?**

Kui töötaja on varguse toime pannud, on tööandjal õigus nõuda kahju hüvitamist ja teha kas hoiatus töölepingu ülesütlemise kohta või töölepingu üles öelda.

TÖÖLTEEMALDAMINE. Üldjuhul on vargus töölepingu seaduse kohaselt tegu, mis õigustab töölepingu eelneva hoiatuseta ülesütlemist. Sageli peab tööandja siiski välja selgitama, kuidas ja milline tegu on toime pandud ning lepingu kohene ülesütlemine ei pruugi olla seetõttu võimalik. Selles olukorras võib tööandjatele soovitada, et töötaja saadetakse uurimise ajaks koju ning võimalusel palutakse tal teha tööd kodust. Tööl olles võib töötaja varguse või pettuse tagajärgi varjama asuda, mõjutada teisi töötajaid või kliente ning tekitada tööandjale kokkuvõttes veelgi suurema kahju. Tööl eemaldamise ajal tuleb siiski töötajale maksta töötasu.

SELETUSKIRI. Töötajalt tuleks kindlasti paluda ka seletuskirja kirjutamist. Seletuskirja kirjutamisest keeldumise kohta oleks soovitatav võtta ka juuresolevate isikute allkiri.

ÜLESÜTLEMINE. Lepingu ülesütlemine või võimalusel kokkuleppel lõpetamine tuleks vormistada kirjalikult võimalikult kiiresti pärast kõikide asjaolude selgumist. Lepingu lõppemise dokumendid (sh ülesütlemisavaldus) vormistatakse reeglina kahes eksemplaris ning tööandja peaks veenduma, et kõikidel tema kätte jäävatel eksemplariidel on töötaja allkiri.

RISKID ÜLESÜTLEMISEL. Tööandjapoolne ülesütlemine on alati seotud riskidega. Peamiseks riskiks on ülesütlemise vaidlustamine ning juhul, kui tööleping loetakse ebaseaduslikult lõpetatuks, siis ka sellega kaasnev kohustus maksta kuni kolme kuu töötasu suurune hüvitis. Sellist riski õnnestub täielikult vältida juhul, kui tööleping lõpetatakse töötaja enda soovil või poolte kokkuleppel.

400

eurot on ehitusettevõttest tööriistu omastanud töötajale mõistetud rahalist karistust.

ALLIKAS: HARJU MAAKOHTU LAHEND 1-08-2952