

TÖÖTAJA VALLANDAMINE KURITEO TOIMEPANEKU VÕI VAHI ALL VIIBIMISE TÖTTU

Dots., juriid. tead. kand. J. Mäll

Riigi- ja haldusõiguse kateeder

1. Töötaja vallandamine kuriteo toimepaneku tõttu

Nõukogude sotsialistlikus ühiskonnas on igale kodanikule kindlustatud õigus tööle. Selle õiguse juriidilise tagamise üheks põhiliseks viisiks on tööõiguslike suhete püsivuse kindlustamine, millega töötajale on tagatud võimalus kestvalt töötada kord valitud tööalal või ametikohal. Töötaja vallandamine administratsiooni algatusel on lubatud ainult seaduses ettenähtud korras ja alustel.¹

Nõukogude tööseadusandluse kehtivate eeskirjade kohaselt võib töötaja vallandamine administratsiooni algatusel toimuda juhtudel, kui ettevõtte või asutuse töös teostatud muudatuste tõttu on faktiliselt langenud ära võimalused antud töölise või teenistuja edasiseks rakendamiseks või kui töötaja ise oma kvalifikatsiooni või kehaliste võimete poolest ei ole suuteline toime tulema temale pandud ülesannete täitmisega. Samuti on lubatud töötaja vallandamine juhtudel, kui ta hooletu või kuritahtliku suhtumise tõttu oma tööülesannetes on sobimatu antud ettevõttes või asutuses töötamiseks. Sellise töötaja vallandamine võib toimuda kas töödistsipliini rikkumise või kuriteo toimepaneku tõttu.

Vallandamine kuriteo toimepaneku tõttu on töötaja seisukohalt üheks kõige halvemaks, tema isikut taunivaks vallandamise motiiviks. Seda silmas pidades on nõukogude tööseadusandlusega lubatud töötaja vallandamine kuriteo toimepaneku motiivil ainult sel juhul, kui see kuritegu on toime pandud otseses seoses tema tööga antud ettevõttes või asutuses, ja ainult siis, kui selle kohta on olemas seadusejõusse astunud süüdimõistev kohtuotsus.² Kuni süüdi-

¹ Vt. Vene NFSV TööK § 47. — NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 15. juuli 1958. a. seadlusega kinnitatud «Ametiühingu vabriku-, tehase- ja kohaliku komitee õiguste põhimääruse» p. 10 kohaselt võib administratsiooni algatusel tööliste ja teenistujate vallandamine toimuda ainult ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komitee eelneval nõusolekul, välja arvatud töötajad, kes töötavad eriloetelus ettenähtud juhtivatel ametikohtadel.

² Vt. Vene NFSV TööK § 47 p. «e».

mõistva kohtuotsuse jõustumiseni ei või administratsioon töötajat vallandada kuriteo toimepaneku motiivil, vaatamata sellele et teda selle toimepanekus kahtlustatakse või süüdistatakse.³

Kuid praktikas esineb juhte, kus töötaja vallandamine kuriteo toimepaneku motiivil Vene NFSV TööK § 47 p. «e» järgi on toimunud enne materjalide üleandmist või üheaegselt materjalide üleandmisega kriminaalasja algatamiseks. Samuti esineb juhte, kus vallandamine kuriteo toimepaneku motiivil on toimunud küll pärast kriminaalasja algatamist, kuid enne süüdimõistva kohtuotsuse jõustumist. Töötaja vallandamine TööK § 47 p. «e» järgi on sellistel juhtudel täiesti ebaõige ja vastuolus nõukogude tööseadusandluse kehtivate eeskirjadega, sest vallandamine kuriteo toimepaneku tõttu võib toimuda ainult siis, kui nõukogude kohus on kuriteo kindlaks teinud ja oma otsusega töötaja selle toimepanekus süüdi mõistnud.

Kui töötaja vallandamine kuriteo toimepaneku motiivil on toimunud ebaõigesti, siis on töötajal õigus nõuda enda tööle ennistamist rahvakohtu kaudu.⁴ Tööle ennistamise kohta esitatud avalduse läbivaatamisel ei tuleks neil juhtudel asja sisuliselt üldse mitte arutada, vaid konstateerides fakti, et töötaja vallandamine Vene NFSV TööK § 47 p. «e» järgi on toimunud enne kriminaalasja kohtulikku lahendamist, tuleks töötaja tööle ennistada ja temale välja mõista töötasu ebaõige vallandamise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest, kuid mitte rohkem kui 20 tööpäeva ulatuses. Kui rahvakohus aga leiab, et seoses kriminaalasja algatamisega ei saa lubada töötaja tööle ennistamist enne kriminaalasja lahendamist, siis kohus võib tunnistada vallandamise ebaõigeks ja lugeda ta töölt kõrvaldatuks rahvakohtu nõudmisel.

Kuid praktikas esineb ka selliseid juhte, kus kuriteo toimepaneku motiivil ebaõigesti vallandatud töötaja nõuab küll vallandamise ebaõigeaks tunnistamist, kuid ei taotle enda tööle ennistamist. Meie arvates võib töötaja seda nõuda ainult sel juhul, kui tema ebaõige vallandamine kuriteo toimepaneku motiivil ja sellega seoses tekkinud töötüli lahendamine toimub enne kriminaalasja algatamist. Sellistel juhtudel peab rahvakohus tunnistama vallandamise TööK § 47 p. «e» järgi ebaõigeks, kuid võttes arvesse, et töötaja ei soovi enda tööle ennistamist, peaks kohus oma otsuses ära näitama ka tööõigusliku suhte lõpetamise õigus-

³ Vt. NSV Liidu Ülemkohtu Tsviivilasjade Kohtukolleegiumi määrus 15. augustist 1953 Uljanova asjas. — «Судебная практика Верховного Суда СССР», 1953, nr. 6, lk. 26—27.

⁴ NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 31. jaanuari 1957. a. seadlusega kinnitatud «Töötülide läbivaatamise korra põhimääruse» p. 1 kohaselt on töötülisid lahendavateks organiteks töötülide komisjonid (TTK), ametiühingu vabriku-, tehase- või kohalikul komiteed ning rahvakohtud. Et töötaja vallandamine administratsiooni algatusel võib toimuda ainult ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komitee nõusolekul, siis seoses vallandamisega tekkinud töötülide lahendamiseks võib töötaja neil juhtudel pöörduda vahetult rahvakohtusse.

liku aluse, motiivi, mille alusel töötaja tuleks lugeda töölt lahkunuks.⁵

Rahvakohtud piirduvad neil juhtudel tavaliselt vallandamise ebaõigeks tunnistamise ning sunnitud töölt puudumise aja eest töötasu väljamõistmisega. Kuid see oleks ainult poolik lahendus, sest jättes töötaja tööle ennistamata, jääb ta faktiliselt ilma vallandamismotiivita vallandatud töötajaks. On tingimata vajalik, et kohus, tunnistades vallandamise ebaõigeks, näitaks ühtlasi ka motiivi, mille alusel töötaja tuleks lugeda töölt lahkunuks. Kuid millisel motiivil tuleks sel juhul töötaja lugeda töölt lahkunuks — kas omal soovil või poolte kokkuleppel?

Meie arvates tuleks eelnevas tähendatud juhtudel lugeda töötaja töölt lahkunuks mitte omal soovil, vaid poolte kokkuleppel (Vene NFSV TööK § 44 p. «a») Poolte kokkulepe aga väljendub siin selles, et töötaja, kes nõuab TööK § 47 p. «e» järgi enda vallandamise ebaõigeks tunnistamist, kuid ei taotle enda tööle ennistamist, tegelikult nõustub enda töölt vabastamisega. Järelikult on siin tööõigusliku suhte lõpetamise seisukohalt tegemist poolte tahteavalduste kokkulangemisega, mistõttu ka töötüli lahendavad organid võiksid neil juhtudel lugeda töötaja töölt lahkunuks poolte kokkuleppel, mille kohta administratsioon on kohustatud vastava sissekande tegema ka töötaja tööraamatusse.

Kui töötaja ebaõige vallandamine TööK § 47 p. «e» järgi või sellega seoses tekkinud töötüli lahendamine aga toimub pärast kriminaalasja algatamist, siis võib töötaja nõuda küll vallandamise ebaõigeks tunnistamist ja enda tööle ennistamist, kuid ta ei saa nõuda, et kohus loeks ta töölt lahkunuks poolte kokkuleppel, sest ühenduses kriminaalasja algatamisega ei saa me enam kõnelda tööõigusliku suhte lõpetamise võimalusest Vene NFSV TööK § 44 p. «a» alusel.

Vallandamis põhjuste formulatsiooni muutmist saaks töötaja sel juhul nõuda alles pärast kriminaalasja lõpetamist või õigeks mõistva kohtuotsuse jõustumist. Kui seejuures töötaja suudab tõendada, et tema tööraamatusse kantud vallandamis põhjuste sisuliselt ebaõige formulatsioon takistas uue töökoha leidmist, siis on töötüli lahendavad organid kohustatud talle välja mõistma töötasu ebaõige vallandamis põhjuste formulatsiooni tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest, kuid mitte rohkem kui 20 päeva ulatuses. Tööle ennistamise korral ta võiks aga igal juhul nõuda töötasu ebaõige vallandamise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest, kuid samuti mitte rohkem kui 20 päeva ulatuses.

Seega nõukogude tööseadusandluse kehtivate eeskirjade kohaselt ei või administratsioon töötajat vallandada kriminaalselt karistatava teo toimepaneku tõttu Vene NFSV TööK § 47 p. «e» järgi

⁵ Käesolevas artiklis ei käsitleta töötaja vallandamise võimalusi enne kriminaalasja algatamist usalduse puudumise või töödistsipliini rikkumise motiividel.

enne süüdimõistva kohtuotsuse jõustumist.⁶ Sellega on nõukogude sotsialistlikus ühiskonnas töötajale tagatud täielik kaitse tema enneaegse või sisuliselt ebaõige vallandamise võimalike juhtude vastu motiividel, mille sisuline määratlemine ei kuulu mitte ettevõtte või asutuse administratsiooni, vaid uurimis- ja kohtuorganite pädevusse, mistõttu ka töötaja vallandamine tema tööga seoses oleva kuriteo toimepaneku motiivil on lubatud ainult sel juhul, kui töötaja kuritegelik käitumine on kindlaks tehtud kriminaalkohtulikus korras. Töötaja kahtlustamine või süüdistamine kuriteo toimepanekus, ei saa veel olla tema vallandamise aluseks TööK § 47 p. «e» järgi.

Kuigi nõukogude tööseadusandlusega on keelatud kriminaalselt karistatava teo toimepaneku eest töötaja vallandamine enne süüdimõistva kohtuotsuse jõustumist, on ühiskonna huvide kaitse kindlustamise eesmärgil siiski lubatud selliste töötajate töölt kõrvaldamine.⁷

Töötaja töölt kõrvaldamine erineb oma juriidiliste tagajärgede poolest töötaja vallandamisest. Vallandamise korral on meil tegemist olemasoleva tööõigusliku suhte täieliku lõpetamisega, millega kaasneb vallandatud töötajaga lõpparvelduste tegemine ning tööraamatu ja töötajale väljaandmisele kuuluvate muude dokumentide kätteandmine.

Töölt kõrvaldamise puhul on meil tegemist aga töötaja eemaldamisega oma senise töö juurest või seniselt ametikohalt selleks, et võtta temalt võimalus ühiskonna huvide edasiseks kahjustamiseks antud ettevõttes või asutuses. Tööõiguslik suhe jääb sel juhul püsima, kuid sellest suhtest tulenevate õiguste ja kohustuste täitmine peatatakse kuni kriminaalasja sisulise lahendamiseni. Et töölt kõrvaldamisel tööõiguslik suhe ei lõpe, siis ka töötajaga sel puhul lõpparvet ei tehta, vaid peatatakse temal saadaolevate summade väljamaksmine. Töölt kõrvaldamise korral ei anta töötajale välja tema tööraamatut, mistõttu tal oma töökohalt eemaloleku ajal ei ole võimalik tööle astuda ka teise ettevõttesse või asutusse.

Kriminaalselt karistatava teo toimepannud töötaja töölt kõrvaldamine võib toimuda kas administratsiooni algatusel või kohtu- või uurimisorganite nõudmisel.

Administratsiooni algatusel ei või töötaja töölt kõrvaldamine toimuda mitte igasuguse kriminaalselt karistatava teo toimepanekul, vaid ainult sel juhul, kui see tegu on otseselt seotud temale pandud tööülesannete täitmisega ja ka sellistel juhtudel ainult siis,

⁶ Vt. ka Н. Г Александров, Я. Л. Киселев, А. И. Ставцева Трудовые права рабочих и служащих в СССР, Москва 1956, lk. 38; — А. Е. Пашерстник, Право на труд, Москва 1951, lk. 52.

⁷ Vt. ka Н. Г Александров; Советское трудовое право, Москва 1954, lk. 181—182.

kui see töötaja on tabatud kuriteolt või kui ta on võtnud omaks selle teo toimepanemise.⁸

Töötaja töölt kõrvaldamine administratsiooni algatusel võib üldreeglina toimuda ainult ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komitee eelneval nõusolekul.⁹ Ilma ametiühingu komitee eelneva nõusolekuta võib see toimuda ainult vastutavate töötajate osas, kes töötavad vastavas eriloendis ettenähtud ametikohtadel.¹⁰

Et nõukogude tööseadusandlusega kehtestatud korra kohaselt võib administratsiooni algatusel töötaja töölt kõrvaldamine üldreeglina toimuda ainult ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komitee eelneval nõusolekul, siis selle nõude rikkumise korral on töötajal õigus pöörduda töötulisid lahendava organi poole ja nõuda enda tööle lubamist.¹¹

Meie nõukogude erialases kirjanduses on J. Vakman asunud seisukohale, et sellistel juhtudel ei ole töötajal üldse mõtet pöörduda töötulisid lahendavate organite poole, sest asja sisuline lahendamine ei saaks ühelgi juhul toimuda enne kriminaalasja lõpetamist või selles asjas tehtud kohtuotsuse jõustumist.¹² See on meie arvates täiesti ebaõige seisukoht, sest töötajal on alati õigus nõuda, et töötüli lahendav organ tunnistaks ebaõigeks administratsiooni toimingud, mis on vastuolus nõukogude tööseadusandluse eeskirjadega. Vastupidisel juhul võiks kujuneda olukord, kus töötaja töölt kõrvaldamine võiks administratsiooni algatusel toimuda täiesti meelevaldselt ning mööda minnes nõukogude tööseadusandlusega kehtestatud korrast. Et seda praktikas üksikutel juhtudel ka esineb, siis seda enam tuleb rõhutada J. Vakmani seisukoha ekslikkust, sest see võiks viia sotsialistliku seaduslikkuse rikkumisele töötajate tööalaste õiguste ja huvide kaitse teostamisel. NSV Liidu Ülemkohus on korduvalt juhtinud tähelepanu sellele, et töötulisid lahendavad organid on kohustatud tagama sotsialistliku seaduslikkuse printsiibi järjekindla elluviimise kõigis tööasjadesse puutuvates küsimustes.¹³ Seda tuleb pidada silmas ka neil juhtudel, kui on tegemist töötaja ebaõige töölt kõrvaldamisega.

J. Vakmani eespooltoodud seisukoha ekslikkus on tingitud sellest, et ta töötüli lahendamise seob siin asja sisulise arutamisega.

⁸ Vt. Vene NFSV TöörK seletus 21. maist 1925. a., art. 2. — «ИHKТ», 1925 г., № 24.

⁹ Varem kehtinud korra kohaselt võis töötaja töölt kõrvaldamine üldreeglina toimuda ainult HVK eelneval nõusolekul. Käesoleval ajal teostavad HVK-de funktsioone küsimuste eelneva kooskõlastamise alal ametiühingute vabriku-, tehase- või kohaliku komiteed.

¹⁰ Vt. NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 31. jaanuari 1957. a. seadlusega kinnitatud «Töötülide läbivaatamise korra põhimääruse» lisa nr. 1.

¹¹ Vt. «Töötülide läbivaatamise korra põhimäärus», p. 10.

¹² Vt. E. В а к м а н, Иски о восстановлении на работе. — «Социалистическая законность», 1951, № 6, lk. 40—41.

¹³ Vt. NSV Liidu Ülemkohtu Pleenumi 13. septembri 1957. a. määrus nr. 13 «Kohtupraktikast tööasjades».

Kahtlemata on õige, et töötüli lahendav organ ei või neil juhtudel asja sisuliselt arutada enne kriminaalasja lõpetamist või selles asjas tehtud kohtuotsuse jõustumist, kuid see ei tähenda veel, et TTK, ametiühingu vabriku-, tehase- või kohalik komitee või rahvakohus ei võiks enne seda üldse arutada töölt ebaõige kõrvaldamise asju.

Sotsialistliku seaduslikkuse tagamise ning töötaja huvide kaitse kindlustamise eesmärgil peaks olema ka töölt ebaõige kõrvaldamise juhtudel töötajale tagatud võimalus töötulisid lahendavate organite kaudu nõuda enda töölt kõrvaldamise ebaõigeks tunnistamist ning tööle ennistamist. Seejuures töötüli lahendamisel ei tuleks asja sisuliselt arutada, vaid konstateerides, et töölt kõrvaldamine on toimunud ilma ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komitee eelneva nõusolekuta, tuleks tunnistada töölt kõrvaldamine ebaõigeks, töölaja ennistada tööle ning kohustada administratsiooni, et see lühistaks oma korralduse töötajale palga väljamaksmise peatamise kohta.¹⁴ Samuti tuleks asuda seisukohale, et sellistel juhtudel on töötajal õigus nõuda ka töötasu ebaõige töölt kõrvaldamise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest, kuid mitte rohkem kui 20 tööpäeva ulatuses.¹⁵

Töötasu nõudeõiguse piiramisega oleks ühtlasi tagatud, et töötaja, kelle töölt kõrvaldamine on toimunud seaduse eeskirjadest mööda minnes, õigeaegselt pöörduks töötüli lahendava organi poole ja nõuaks enda tööle ennistamist. Sellega väldiksime võimalikud administratsioonipoolsed liialdused töölt kõrvaldamise institiudi rakendamisel ning nn. «kerge teenimise» võimaluse neil juhtudel, kus töötaja on juba ette veendunud selles, et tema suhtes kriminaalasi lõpetatakse või tehakse õigeksmõistev kohtuotsus, mistõttu ta ei vaidle ka ebaõige töölt kõrvaldamise vastu, sest ilma töötasu nõudeõiguse piiramiseta tal oleks kriminaalasja lõpetamise või õigeksmõistmise korral õigus nõuda töötasu kogu sunnitud töölt puudumise aja eest.

Et töötaja töölt kõrvaldamine administratsiooni algatusel võib toimuda ka enne materjalide üleandmist kriminaalasja algatamiseks, siis materjalide üleandmisega viivitamise või üleandmata jätmise korral võib töötaja sattuda olukorda, kus temalt on võetud võimalused töötamiseks oma senisel tööl või ametikohal, aga samuti ka võimalused tööle asumiseks teise ettevõttesse või asutusse. Seetõttu tuleb pidada täiesti otstarbekohaseks meie erialases kirjanduses avaldatud seisukohta, mille kohaselt ametiühingu vabriku-, tehase- või kohalik komitee oma nõusoleku andmisel peaks ühtlasi määrama kindlaks ka aja, mille jooksul administratsioon on kohustatud materjalid üle andma kriminaalasja alga-

¹⁴ Vt. ka И. С. Вольберг, Отстранение от работы \ по советскому трудовому праву. — Таджикский Государственный Университет, «Ученые записки», том VIII, Труды юридического факультета, выпуск 3, Сталинабад 1955, lk. 101.

¹⁵ Vt. ka Д. Швейцер, Судебная практика по искам о восстановлении на работе. — «Социалистическая законность», 1950, № 12, lk. 24.

tamiseks.¹⁶ Kui ettenähtud tähtaja jooksul materjalide üleandmist toimunud ei ole, siis pärast selle tähtaja möödumist võiks töötaja nõuda enda tööle lubamist ning töötasu töölt kõrvaldamise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest, arvates töölt kõrvaldamisest kuni materjalide üleandmiseks ettenähtud tähtajani ja sellest arvates veel lisaks kuni 20 päeva ulatuses.

Kui töötaja töölt kõrvaldamine administratsiooni algatusel on toimunud aga kõigi seaduses ettenähtud nõuete kohaselt, siis ta on sunnitud töölt eemal olema kuni kriminaalasja lõpetamiseni või selles asjas tehtud õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumiseni. Kriminaalasja lõpetamisel, samuti ka õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumisel on töötajal õigus nõuda enda tööle ennistamist ja töötasu kogu sunnitud töölt puudumise aja eest.¹⁷

Administratsiooni algatusel töölt kõrvaldatud töötaja vallandamine kriminaalasja lõpetamisel või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumisel võib toimuda ainult neil juhtudel, kui asja lõpetamisel või õigeksmõistva kohtuotsuse tegemisel uurimisorganid või kohus on lähtunud Vene NFSV Kriminaalkoodeksi § 6 märkuses toodud asjaoludest või kui kriminaalasja lõpetamine on toimunud Vene NFSV Kriminaalkoodeksi § 8 või Vene NFSV Kriminaalprotsessi koodeksi § 204 lg. b alusel või kui õigeksmõistev kohtuotsus on tehtud Vene NFSV Kriminaalkoodeksi § 112 märkuse I või Vene NFSV Kriminaalprotsessi koodeksi § 326 p. 3 lg. b alusel.

Neil juhtudel võib töötaja vallandamine toimuda kas usalduse puudumise või töödistsipliini rikkumise tõttu. Usalduse puudumise motiivil võib tulla kõne alla ainult sellise töötaja vallandamine, kes teenindab rahalisi või kaubalisi väärtusi, ja ainult sel juhul, kui seoses kriminaalasjaga selgunud asjaolude tõttu ta osutub tööle kõlbmatuks antud ettevõttes või asutuses. Kui töötaja leiab, et ta vallandamine ka sel motiivil on ebaõige, siis ta võib nõuda enda tööle ennistamist töötulisid lahendavate organite kaudu.

Töödistsipliini rikkumise motiivil võib töötaja vallandamine eespoolmargitud asjaoludel toimuda ainult juhul, kui seoses kriminaalasjaga on selgunud, et tema poolt toimepändud tegu on juba korduvaks töödistsipliini rikkumiseks, mistõttu selle töötaja edasijätmine antud kollektiivi koosseisu oleks vastuolus ettevõtte või asutuse tootmise või töö huvidega.¹⁸

Kui administratsiooni algatusel töölt kõrvaldatud töötaja vallandamine pärast kriminaalasja lõpetamist või õigeksmõistva

¹⁶ Vt. И. С. Вольберг, sealsamas, lk. 101—102.

¹⁷ Vt. Vene NFSV TööRK seletus 21. maist 1925. a., art. 2. — «ИНКТ», 1925 г., № 24. — Vt. ka А. Эпштейн, Постановление Пленума Верховного Суда СССР по гражданским трудовым делам нуждается в уточнении. — «Социалистическая законность», 1958, № 2, lk. 16—17.

¹⁸ Vt. ka В. Чепегин, За строгое соблюдение закона при рассмотрении трудовых дел. — «Социалистическая законность», 1953, № 4, lk. 47.

kohtuotsuse jõustumist on toimunud kas töödistsipliini rikkumise või usalduse puudumise motiivil, siis sellega ühenduses tekib küsimus, kas töötajal on sel juhul õigus nõuda ka töötasu töölt kõrvaldamise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest või mitte?

Nõukogude tööseadusandluse kehtivate eeskirjade kohaselt on töötajal õigus nõuda töölt kõrvaldamise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest töötasu siis, kui tema suhtes kriminaalasi lõpetatakse või tehakse õigeismõistev kohtuotsus. Sellest järgneb, et kriminaalasia lõpetamisel või õigeismõistva kohtuotsuse jõustumisel võib töötaja nõuda töötasu töölt kõrvaldamise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest sõltumata sellest, kas ta võeti tööle tagasi või vallandati usalduse puudumise või töödistsipliini rikkumise tõttu.¹⁹ Töölt kõrvaldamise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest ei saa töötaja nõuda töötasu ainult sel juhul, kui tema kohta on tehtud süüdimõistev kohtuotsus, mille alusel ta on vallandatud Vene NFSV TööK § 47 p. «e» järgi.

Nagu eespool juba märgitud, võib töötaja töölt kõrvaldamine toimuda ka kohtu- või uurimisorganite nõudmisel. Tähendatud organite nõudmisel võib töölt kõrvaldamine toimuda sõltumata sellest, kas töötaja poolt toimepandud kriminaalselt karistatav tegu oli seotud tema tööga või mitte.²⁰

Kohtu- või uurimisorganite nõudmine töötaja töölt kõrvaldamise kohta on administratsioonile täitmiseks kohustuslik. Kui töötaja leiab, et tema töölt kõrvaldamine on sisuliselt ebaõige, siis ta võib kaebusega pöörduda ainult vastava nõudmise esitanud organist kõrgemalseisva instantsi poole.

Kohtu- või uurimisorganite nõudmisel töölt kõrvaldatud töötaja vallandamine võib toimuda kas pärast kahekuulist töölt eemalolekut või süüdimõistva kohtuotsuse jõustumisel.²¹ Et kohtu- või uurimisorganite nõudmisel töölt kõrvaldatud töötaja vallandamine võib administratsiooni algatusel toimuda pärast kahekuulist töölt eemalolekut, siis ühenduses sellega tekib küsimus, kas töötajal

¹⁹ Ei saaks nõustuda ka sellega, et töötaja loetakse sellistel juhtudel vallandatuks tema kõrvaldamise momendist arvates. Selline tagantjärele vormistamine oleks töötaja õiguste jämedaks rikkumiseks, mis kahjustaks tema huve. Töölt kõrvaldamise korral on töötaja sunnitud töölt puuduma, sest tööraamatut talle välja ei anta, mistõttu tal ei ole võimalik tööle asuda ka uues töökohas. Kuid ka sel juhul, kui tal osutus võimalikuks asuda uuele töökohale, peaks töötajal olema õigus nõuda töötasu oma endise ja uue töökoha järgse palga vahe ulatuses, kui uuel töökohal tema töötasu oli madalam tema endisest töötasust.

Administratsiooni algatusel töölt kõrvaldatud töötaja vallandamisel usalduse puudumise või töödistsipliini rikkumise tõttu tuleb sunnitud töölt puudumise aja eest maksta töötasu, arvates töölt kõrvaldamisest kuni vallandamise kohta käskkirja andmise momendini. Kui töölt kõrvaldamine oli toimunud aga kohtu- või uurimisorganite nõudmisel, siis on töötajal õigus nõuda töötasu kogu sunnitud töölt puudumise aja eest, kuid mitte rohkem kui kahe kuu ulatuses.

²⁰ Vt. Vene NFSV TööRK 21. mai 1925. a. seletus, art. 1—2. — «ИHKТ», 1925 r., № 24; Vene NFSV Kriminaalprotsessi koodeks, § 142.

²¹ Vt. Vene NFSV TööRK 21. mai 1925. a. seletus, art. 6. — «ИHKТ», 1925 r., № 24.

on õigus nõuda enda töölt vabastamist, kui administratsioon pärast kahekuulise tähtaja möödumist hoidub tema vallandamisest. Kui võtta arvesse, et kriminaalasja lõpetamisel või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumisel on töötajal õigus nõuda töötasu kohtu- või uurimisorganite nõudmisel töölt kõrvaldamise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest, kuid mitte rohkem kui kahe kuu ulatuses,²² siis tuleks asuda seisukohale, et töötajal peaks olema sel juhul õigus nõuda enda töölt vabastamist omal soovil. Tema töölt vabastamise korral tuleks talle välja anda tööraamat, kuid lõpparve tegemine tuleks peatada kuni kriminaalasja lõpetamise või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumiseni.

Kui kohtu- või uurimisorganite nõudmisel töölt kõrvaldatud töötaja vallandamine administratsiooni algatusel või töötaja omal soovil on toimunud pärast kahekuulist töölt eemalolekut, siis kriminaalasja lõpetamisel või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumisel võib töötaja nõuda küll töötasu töölt kõrvaldamise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest kahe kuu keskmise palga suurusel, kuid ta ei saa enam nõuda enda tööle ennistamist.

Praktikas on esinenud juhte, kus kohtu- või uurimisorganite nõudmisel töölt kõrvaldatud töötaja on üle kahe kuu töölt eemaloleku tõttu administratsiooni käskkirjaga vallandatud alles pärast kriminaalasja lõpetamist või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumist. Neil juhtudel peaks olema töötajal õigus nõuda enda tööle ennistamist ning töötasu kohtu- või uurimisorganite nõudmisel töölt kõrvaldamise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest kahe kuu keskmise palga suurusel ja lisaks sellele ka töötasu ebaõige vallandamise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest, arvates vallandamise päevast, kuid mitte rohkem kui 20 tööpäeva ulatuses.

Vastupidisele seisukohale on asunud nõukogude tööõigusteadlane D. Šveitser. Tema arvates ei saa eelnevas märgitud juhtudel töötajat tööle ennistada, sest pärast kahe kuu möödumist on ta kaotanud õiguse seda nõuda.²³ D. Šveitseri seisukohaga saaks nõustuda ainult sel juhul, kui töötaja vallandamine on toimunud pärast kahekuulist töölt eemalolekut, kuid enne kriminaalasja lõpetamist või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumist. Kui vallandamine on toimunud aga pärast kriminaalasja lõpetamist või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumist, siis peaks töötajal olema õigus nõuda enda tööle ennistamist, sest pärast kriminaalasja lõpetamist või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumist peaks administratsioon töölt kõrvaldatud töötaja taastama tema endisele tööle või ametikohale, aga mitte töölt vallandama.

Töölt kõrvaldamise instituuti kasutatakse meil praktikas harva, kuid vaatamata sellele võib see üksikutel juhtudel tuua endaga kaasa töötaja pikemaajalise väljalülitamise ühiskondlikust tootmisprotsessist. Ühenduses sellega on nõukogude erialases kirjan-

²² Vt. sealsamas, art. 3.

²³ Vt. Д. Швейцер, Судебная практика по искам о восстановлении на работе. — «Социалистическая законность», 1950, № 12, lk. 23.

duses väljendatud arvamust, mille kohaselt töölt kõrvaldamise korral peaks töötajale olema tagatud võimalus nõuda enda töölt vabastamist omal soovil ka enne kriminaalasja lõpetamist või kohtuotsuse tegemist.²⁴ Selle seisukoha põhistamiseks viidatakse tavaliselt sellele, et igale kodanikule on NSV Liidu Konstitutsiooniga tagatud õigus tööle, mistõttu ka töölt kõrvaldatud töötajal peaks olema õigus nõuda enda töökohalt vabastamist, selleks et ta saaks kasutada temale konstitutsiooniga tagatud õigusi. Ühenduses sellega on kirjanduses käsitletud ka vallandamis-põhjuste formulatsiooni ning sunnitud töölt puudumise aja eest töötasu maksmise küsimusi.

V Tšepegin on asunud seisukohale, et töölt kõrvaldatud töötaja vallandamine tema enda nõudmisel võiks toimuda kas Vene NFSV TööK § 47 p. «c», § 47 p. «d» või poolte kokkuleppel TööK § 44 p. «a» järgi.²⁵ Tema seisukohaga ei saa nõustuda, sest autor ei ole siin üldse arvestanud seda, et töötaja ei saa nõuda enda vabastamist motiividel, mis annavad ainult administratsioonile õiguse töötaja vallandamiseks. Ka töötüli lahendav organ ei saa administratsiooni kohustada töötajat vallandama tööle kõlbmatuse ega töödistsipliini rikkumise motiividel, kui administratsioon seda ise teinud ei ole. Pealegi oleks neil juhtudel töötaja vallandamine TööK § 47 p-de «c» või «d» järgi ebaõige ning töötaja tõelise vallandamismotiivi üheks varjamise viisiks. Ei saa nõustuda ka autori seisukohaga, mille kohaselt ta neil juhtudel peab võimalikuks tööõiguslike suhete lõpetamise poolte kokkuleppel Vene NFSV TööK § 44 p. «a» järgi. Meie arvates võib tööõiguslike suhete lõpetamine poolte kokkuleppel toimuda ainult administratsiooni algatusel. Kuid töölt kõrvaldamise puhul ei saa administratsioon seda enam teha, sest vastupidisel juhul ta asuks vallandamise tõeliste põhjuste varjamise teele.

Nõukogude tööõigusteadlane I. S. Volberg on selles küsimuses asunud mõnevõrra teistsugusele seisukohale.²⁶ Tema järgi tuleks töölt kõrvaldamise juhtudel tagada töötajale seadusandlikus korras õigus nõuda enda töölt vabastamist, kusjuures vallandamis-põhjuste formulatsioonis tuleks märkida, et töötaja töölt vallandamine on toimunud tema enda soovil seoses töölt kõrvaldamisega. Kuid sellist vallandamis-põhjuste formulatsiooni ta vaatab siiski ainult esialgse formulatsioonina, kuna kriminaalasja lõpetamisel või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumisel oleks töötajal õigus nõuda selle muutmist. Tema arvates peaks kohus sel juhul oma otsuses näitama ka vallandamise põhjuse selle täpses vastavuses kehtivale seadusandlusele.

²⁴ Vt. В. Чепегин, Спорные вопросы по гражданским трудовым делам. — «Социалистическая законность», 1954, № 11, lk. 52—53; И. С. Вольберг, Отстранение от работы по советскому трудовому праву. — Ученые записки Таджикского Гос. Университета, VIII, lk. 102—103.

²⁵ В. Чепегин, sealsamas, lk. 53.

²⁶ Vt. И. С. Вольберг, sealsamas lk. 103.

Lähtudes sellest, et töölt kõrvaldatud töötaja võib igal ajal nõuda enda töölt vabastamist omal soovil, on I. S. Volberg oma artiklis asunud seisukohale, et kriminaalasja lõpetamisel või õigeksmõistva kohtuotsuse tegemisel tuleks töötaja nõudmisel temale välja maksta ka töötasu sunnitud töölt puudumise aja eest, kuid mitte rohkem kui 20 tööpäeva ulatuses. Vastavalt sellele vajavad tema arvates muutmist ka eeskirjad, mille kohaselt töötaja on õigustatud nõudma neil juhtudel töötasu kogu sunnitud töölt puudumise aja eest.

Sellele seisukohale on nõukogude õigusteadlastest asunud ka M. P. Makogonov,²⁷ kes samuti leiab, et töölt kõrvaldamisest tingitud sunnitud töölt puudumise aja eest võib töötaja nõuda töötasu, kuid mitte rohkem kui 20 tööpäeva ulatuses, kusjuures ta ei sea seda isegi sõltuvusse töötajale omal soovil lahkumise võimaluse andmisest.

Kahtlemata on õige, et töölt kõrvaldamise tõttu sunnitud töölt eemalolek on vastuolus konstitutsioonilise põhiprintsiibiga, mille kohaselt igal NSV Liidu kodanikul on õigus tööle. Ainult selle asjaolu tõttu, et töötajat kahtlustatakse või süüdistatakse kriminaalselt karistatava teo toimepanekus, ei tohiks töötajat siiski asetada olukorda, kus temalt on võetud võimalused oma tööjõu rakendamiseks ühiskondlikus tootmisprotsessis, sest ühes sellega võetakse temalt ka võimalused elatusvahendite saamiseks. Kui võtta veel arvesse, et töötaja töölt kõrvaldamise tõttu võib mõningatel juhtudel töölt eemalolek kesta koguni pikemat aega, siis on täiesti ilmne, et töötaja töölt kõrvaldamise instituut selle praegusel kujul on vananenud ning vajab seadusandlikus korras täiendamist ja korrigeerimist, eriti just selles osas, mis reguleerib töötajate töölt kõrvaldamist administratsiooni algatusel.

Selle instituudi edaspidisel täiendamisel tuleks töölt kõrvaldamise juhtude ringi tunduvalt ahendada ning asendada see võimaluse korral töötaja ajutise üleviimisega teisele tööle. Sel teel me kõrvaldaksime küll töötaja tema seniselt töötamis- või ametikohalt, kuid väldiksime tema väljalülitamise ühiskondlikust tootmisprotsessist ning tagaksime talle ühtlasi võimaluse elatusvahendite saamiseks. Töötaja üleviimine teisele tööle võiks toimuda kas administratsiooni algatusel või kohtu- või uurimisorganite nõudmisel. Administratsiooni algatusel võiks töötaja üleviimine teisele tööle toimuda siis, kui töötaja on tabatud tema tööga seoses oleva kuriteo toimepanemiselt või kui ta ise on selle üles tunnistanud, kusjuures tema üleviimine ka neil juhtudel peaks olema eelnevalt kooskõlastatud ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komiteega.

Töötaja üleviimine teisele tööle võiks sellistel juhtudel toimuda kuni kriminaalasja lõpetamise või õigeksmõistva kohtuotsuse jõus-

²⁷ Vt. М. Г. Макогонов, Некоторые вопросы судебной практики по гражданским трудовым делам, — по отчету, опубликованному в журнале «Советское государство и право», 1954, № 4, lk. 134.

tumiseni. Töötasustamine peaks toimuma tehtava töö järgi, kuid kriminaalasja lõpetamisel või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumisel peaks töötajal olema õigus nõuda enda senisele tööle või ametikohale ennistamist ja kogu teisel tööl olemise aja eest tema endise keskmise palga ja uuel töötamiskohal saadud palga vahe väljamaksmist.

Töötaja töölt kõrvaldamine võiks olla lubatud ainult erandjuhtudel, kui ettevõtte või asutuse administratsioonil faktiliselt puuduvad võimalused töötaja üleviimiseks teisele tööle või kui see ei ole teostatav ettevõtte või asutuse töö iseloomu tõttu.

Ka neil juhtudel, kui puuduvad võimalused töötaja teisele tööle üleviimiseks, tuleks tema töölt kõrvaldamise korral tagada talle võimalus nõuda enda töölt vabastamist näiteks pärast kahekuulist töölt eemalolekut.²⁸ Vallandamis põhjuste formulatsioonis tuleks sellistel juhtudel märkida, et töötaja vallandamine on toimunud tema omal soovil seoses töölt kõrvaldamisega. Töötaja vabastamine peaks sel juhul toimuma hiljemalt ühe päeva jooksul, arvates omal soovil lahkumise kohta avalduse esitamisest.²⁹ Tema tööraamat tuleks talle välja anda vallandamise päeval, kuid lõpparve tegemine peaks toimuma pärast kriminaalasja lõpetamist või selles asjas tehtud kohtuotsuse jõustumist hiljemalt ühe päeva jooksul, arvates lõpparve tegemise kohta vastava nõude esitamisest. Kriminaalasja lõpetamise või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumisel peaks olema administratsiooni algatusel töölt kõrvaldatud, kuid omal soovil lahkunud töötajal õigus nõuda ka töötasu sunnitud töölt puudumise aja eest kuni omal soovil töölt vabastamise momendini.

Kuigi viimatitähendatud juhtudel võiks lulla kõne alla ka töötaja tööle ennistamine, ei osutu see meie arvates siiski vajalikuks ega otstarbekohaseks, mistõttu ka töötajale vastava nõudeõiguse omistamine oleks ilmselt ülearune.

²⁸ Kahekuulise tähtaja valikut võiksime põhistada sellega, et kriminaalasja uurimine peab olema lõpule viidud üldreeglina hiljemalt kahe kuu jooksul (Vene NFSV KrPK § 116). Kui selleks ajaks töötaja kriminaalkorras vastutusele võtmise küsimus ei ole veel lahendatud, siis lähtudes töötaja huvide kaitsest tuleks talle pärast kahekuulist töölt eemalolekut anda võimalus nõuda enda töölt vabastamist omal soovil.

²⁹ NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 25. aprilli 1956. a. seadluse p. 5 kohaselt on töölised ja teenistujad kohustatud omal soovil töölt lahkumise korral sellest administratsioonile ette teatama vähemalt kaks nädalat. See tähtaeg on ette nähtud selleks, et administratsioon võiks selle aja jooksul leida uue töötaja. Kuna töölt kõrvaldamise korral töötaja on juba tööprotsessist eemaldatud, siis ei ole ka põhjust tema lõplikku töölt vabastamist seada sõltuvusse uue töötaja leidmiseks ettenähtud kahenädalasest tähtajast. Töölt vabastamine peaks sel juhul toimuma hiljemalt ühe päeva jooksul, arvates omal soovil lahkumise kohta avalduse esitamisest.

2. Töötaja vallandamine vahi all viibimise tõttu

Vene NFSV TööK § 47 p. «e» järgi võib administratsiooni algatusel toimuda töötaja vallandamine ka vahi all viibimise tõttu. Selle paragrahvi ning vastavate erimääruste eeskirjade kohaselt võib administratsioon vallandada alatisi töötajaid nende vahi all viibimise tõttu üle kahe kuu, hooajalisi töötajaid aga siis, kui nad on viibinud vahi all üle kahe nädala,³⁰ määratud ajaks tööle võetud ajutisi töötajaid aga vahi all viibimise korral üle ühe nädala.³¹

Kui töötaja on vahi all viibinud üle seaduses ettenähtud tähtaja, siis on administratsioon õigustatud, kuid ei ole kohustatud teda töölt vallandama. Vahi all viibimise tõttu vallandatud töötajal, kes hiljem oli vahi alt vabastatud kas kriminaalasja lõpetamise, õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumise või kohtuotsuse tühistamise ja asja lõpetamise tõttu kõrgemalseisva kohtu poolt, on kehtiva õiguse eeskirjade kohaselt õigus nõuda töötasu sunnitud töölt puudumise aja eest, kuid mitte rohkem kui kahe kuu eest, seejuures olenemata sellest, kas tegu, mille eest ta võeti kriminaalvastutusele, oli või ei olnud seotud tema tööga.³² Ühenduses sellega on praktikas tekkinud küsimus, kas töötajal, kes oli vallandatud vahi all viibimise tõttu juba enne kriminaalasja lõpetamist või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumist, on õigus nõuda pärast vahi alt vabastamist enda tööle ennistamist või mitte.

NSV Liidu Ülemkohtu Tsiiviilasjade Kohtukolleegium oma määruses 31. oktoobrist 1953. a. Afanasjevi ja Kurlovi asjas on asunud seisukohale, et neil juhtudel on töötajal õigus nõuda ka tööle ennistamist. Afanasjev ja Kurlov olid mõlemad vallandatud üle kahe kuu kestnud vahi all viibimise tõttu. Et nad pärast vallandamist olid kohtuotsusega õigeks mõistetud, siis pöördusid mõlemad rahvakohtusse ja nõudsid tööle ennistamist ning töötasu sunnitud töölt puudumise aja eest. Rahvakohus ennistas nad tööle, kuid oblastikohus tühistas rahvakohtu otsuse Afanasjevi osas.

NSV Liidu Ülemkohtu Tsiiviilasjade Kohtukolleegium leidis, et ka Afanasjevil on õigus nõuda enda tööle ennistamist, sõltumata sellest kas ta oli töölt kõrvaldatud administratsiooni algatusel või kohtu- või uurimisorganite nõudmisel, sest ta oli kohtuotsusega mõistetud õigeks.³³

³⁰ Vt. NSV Liidu KTK ja RKN-i 4. juuni 1926. a. määrus, art. 7, p. «e».

³¹ Vt. NSV Liidu KTK ja RKN-i 14. jaanuari 1927. a. määrus, art. 6, p. «e».

³² Vt. NSV Liidu Ülemkohtu Pleenumi 13. septembri 1957. a. määrus p. 18, lg. 1.

Töötaja ei saa nõuda vahi all viibimise tõttu sunnitud töölt puudumise aja eest töötasu ainult sel juhul, kui pärast süüdimõistva kohtuotsuse jõustumist tema vahi alt vabastamine on toimunud amnestia korras.

³³ Vt. «Судебная практика Верховного Суда СССР», 1954, № 2, lk. 29—30.

See on kahtlemata õige, et kohtuotsusega õigeksmõistetud töötajal on õigus nõuda enda tööle ennistamist, sõltumata sellest kas ta oli töölt kõrvaldatud administratsiooni algatusel või kohtu- või uurimisorganite nõudmisel. Kuid antud konkreetses asjas oli tegemist mitte töölt kõrvaldamise, vaid töötaja vallandamisega tema vahi all viibimise tõttu. Vahi all viibimise tõttu, aga samuti ka neil juhtudel, kui meil on tegemist töötaja töölt kõrvaldamisega kohtu- või uurimisorganite nõudmisel, on administratsioonil õigus töötaja vallandada, kui vahi all viibimise või kõrvaldamise tõttu töölt eemalolek on kestnud üle kahe kuu.³⁴ Kohtukolleegiumi määru- ses aga ongi otseselt öeldud, et Afanasjevi vallandamine oli toimunud pärast kahekuulist vahi all viibimist. Järelikult tema vallandamine oli toimunud täiesti õigesti, mistõttu ei saa nõustuda ka NSV Liidu Ülemkohtu Tsviilasjade Kohtukolleegiumi seisukohaga antud konkreetses asjas. Tuleb pidada silmas, et töötaja vahi all viibimise tõttu tema pikemaajaline eemalolek tööprotsessist kahjustab ettevõtte või asutuse huve. Seetõttu on ka nõukogude tööseadusandlusega administratsioonile antud õigus vahi all viibiva töötaja vallandamiseks, millega ettevõtte või asutuse tootmishuvidest lähtudes on tagatud võimalus sellise töötaja asendamiseks uue töötajaga.

Eespooltoodud NSV Liidu Ülemkohtu Tsviilasjade Kohtukolleegiumi ekslik seisukoht on leidnud toetamist ka meie erialases kirjanduses.³⁵ Vaatamata selle seisukoha põhistamiseks toodud väidetele ei saa sellega siiski nõustuda. Vene NFSV TööK § 47 p. «e» all on otseselt öeldud, et administratsioonil on õigus vallandada töötajaid nende vahi all viibimise tõttu, mis on kestnud üle kahe kuu. Kui vahi all viibiv töötaja ka hiljem vabastatakse tema suhtes kriminaalasja lõpetamise, õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumise või kohtuotsuse tühistamise ning asja lõpetamise tõttu kõrgemalseisva kohtu poolt, siis see asjaolu ei tee veel olematuks seda, et töötaja viibis vahi all üle kahe kuu. Järelikult pole ka mingit põhjust väita, et sellise töötaja vallandamine on toimunud ebaõigesti. Kui see on toimunud aga õigesti, siis pole ka mingit põhjust töötaja tööle ennistamiseks, kui administratsioon seda ei soovi ja vaidleb sellele vastu.

NSV Liidu Ülemkohtu Tsviilasjade Kohtukolleegiumi eespool toodud määruses on öeldud, et töötaja õigeksmõistmisega on langenud ära need alused, mille kohaselt töötaja oli vallandatud TööK § 47 p. «e» järgi. See järeldus on ilmselt ebaõige. TööK § 47 p. «e» järgi võib töötaja vallandamine toimuda kas kuriteo toimepanemise või vahi all viibimise tõttu. Töötaja õigeksmõistmisega langes küll ära tema vallandamise võimalus kuriteo toimepaneku tõttu, kuid administratsioon oli vallandanud töötaja mitte

³⁴ Vt. A. E. Пашерстник, Рассмотрение трудовых споров, Москва 1956, lk. 74.

³⁵ Vt. В. Панюгин, Основания к расторжению трудового договора. — «Социалистическая законность», 1954, № 5, lk. 46.

kuriteo toimepaneku, vaid tema vahi all viibimise tõttu. Vahi all viibimise fakt jääb püsima ka töötaja õigeksmõistmise korral, mistõttu ei saa siin kõnelda ka vallandamise aluseks olnud asjaolude äralangemisest.

Samas määruses on samastatud ka vahi all viibimise mõiste töölt kõrvaldamise mõistega. Nende mõistete vahel tuleks meie arvates siiski vahet teha, sest need on erineva tähenduse ja erineva juriidilise sisuga mõisted. Tuleb nõustuda sellega, et analüüsitava määruse sisuks oleva kaasuse puhul vallandamis põhjuste formulatsioon oli mõnevõrra ebatäpne, sest selles viidati ainult TööK § 47 p-le «e», mis ei peegelda küllaldase selgusega vallandamise põhjuseks olnud asjaolusid. Seetõttu oleks sellistel juhtudel alati vaja vallandamis põhjuste formulatsioonis täpsustavalt märkida, kas vallandamine on toimunud tööga seoses olnud kuriteo toimepaneku või vahi all viibimise tõttu. Antud juhul oluks töötajal õigus nõuda küll vallandamisformulatsiooni täpsustamist tema tööraamatus, kuid mitte enda tööle ennistamist.³⁶

Vastupidisele seisukohale tuleks meie arvates asuda aga neil juhtudel, kui üle kahe kuu vahi all viibinud töötaja vallandamine on toimunud alles pärast kriminaalasja lõpetamist või õigeksmõistva kohtuotsuse jõustumist. Praktikas on esinenud juhte, kus üle kahe kuu vahi all viibinud töötaja vallandatakse alles siis, kui ta pärast vahi alt vabastamist on avaldanud soovi jätkata tööd oma endisel töökohal. Meie arvates oleks sel juhul töötaja vallandamine täiesti ebaõige, sest seaduse mõtte kohaselt võib vallandamine üle kahe kuu vahi all viibimise tõttu toimuda ainult vahi all viibimise ajal. Kui töötaja on aga vahi alt juba vabastatud, siis see asjaolu, et ta on vahi all viibinud, ei saa enam olla töötaja vallandamise aluseks, sest kedagi ei saa vallandada seepärast, et ta on vahi all viibinud, vaid seetõttu, et vahi all viibimise korral ta ei saa võtta osa ettevõtte või asutuse tööprotsessist.

Saabunud 1. II 1957.

³⁶ Vt. ka A. E. Пашерстник, Рассмотрение трудовых споров, Москва 1956, lk. 85.

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ВСЛЕДСТВИЕ СОВЕРШЕНИЯ УГОЛОВНОГО ПРЕСТУПЛЕНИЯ ИЛИ ПРЕБЫВАНИЯ ПОД СТРАЖЕЙ

Доц., канд. юрид. наук И. Мялл
Кафедра государственного и административного права

Резюме

В советском социалистическом обществе каждому гражданину обеспечено право на труд. Из этого, закрепленного в Конституции основного права граждан СССР, вытекает принцип устойчивости трудового правоотношения, согласно которому увольнение работника в советском обществе может иметь место только на основании закона.

В статье рассматриваются некоторые вопросы, связанные с увольнением работников вследствие совершения преступления или пребывания под стражей.

Согласно действующим нормам советского законодательства, увольнение работника вследствие совершения им преступления может происходить лишь в том случае, если преступление совершено в непосредственной связи с его работой и при условии, что совершение преступления установлено вошедшим в силу приговором суда. Если работник уволен до вступления в силу обвинительного приговора суда, он имеет право требовать в порядке рассмотрения трудовых споров, без рассмотрения дела по существу, восстановления его на работе и взыскания заработной платы за время вынужденного прогула по причине неправильного увольнения, но не более чем за 20 рабочих дней. В связи с неправильным увольнением работника, в статье рассматриваются и случаи, когда работник требует признания увольнения неправильным, но не ходатайствует о своем восстановлении на работе.

Хотя в случае совершения работником уголовно-наказуемого деяния советское трудовое законодательство запрещает увольнение его до вступления в силу обвинительного приговора суда, в целях обеспечения защиты общественных интересов оно допускает отстранение его от работы.

В случае отстранения от работы мы имеем дело с удалением

работника от работы для лишения его возможности в дальнейшем вредить общественным интересам. В этом случае трудовое правоотношение остается в силе, но осуществление вытекающих из него прав и обязанностей приостанавливается до разрешения уголовного дела по существу.

Отстранение от работы может производиться или по инициативе администрации или по требованию судебно-следственных органов.

В случае отстранения работника от работы по инициативе администрации работник должен остаться в стороне от своей работы до прекращения уголовного дела или вступления в силу оправдательного приговора суда. В случае прекращения уголовного дела или вступления в силу оправдательного приговора суда работник вправе требовать допущения его к работе и взыскания заработной платы за все время вынужденного прогула.

Если же работник отстранен от работы по инициативе администрации с нарушением закона, он имеет право требовать через органы по рассмотрению трудовых споров, без рассмотрения дела по существу, своего допущения к работе еще до прекращения уголовного дела или до вступления в силу оправдательного приговора суда. При этом он имеет право на заработную плату за время вынужденного прогула, но не более чем за 20 дней.

Отстранение от работы по требованию судебно-следственных органов может происходить независимо от того, связано ли совершенное работником преступление с его работой, или нет.

Увольнение работника, отстраненного от работы по требованию судебно-следственных органов, может иметь место или по истечению двух месяцев со времени отстранения от работы или при вступлении в силу обвинительного приговора суда. В случае прекращения уголовного дела или вступления в силу оправдательного приговора суда, работник вправе требовать заработной платы за время вынужденного отсутствия на работе вследствие отстранения от работы по требованию судебно-следственных органов, но не более чем за два месяца.

В статье показывается, что институт отстранения от работы в некоторых частях устарел, и делаются предложения для внесения в него некоторых уточнений и дополнений.

Наконец, в работе рассматривается вопрос об увольнении трудящегося в случае его продолжительного нахождения под стражей.

DIE KÜNDIGUNG DER WERKTÄTIGEN WEGEN VERÜBUNG EINER STRAFBAREN HANDLUNG ODER INFOLGE DER VERHAFTUNG

J. Mäil

Zusammenfassung

In der sowjetischen sozialistischen Gesellschaft ist jedem Bürger das Recht auf Arbeit gesichert. Daraus geht das Prinzip der Beständigkeit eines arbeitsrechtlichen Verhältnisses hervor, dementsprechend die Kündigung eines Werktätigen in der sozialistischen Gesellschaft nur auf Grund der Gesetze erfolgen darf.

Im vorliegenden Aufsätze werden einige Fragen erörtert, die zu der Kündigung der Werktätigen wegen Verübung einer strafbaren Handlung oder infolge der Verhaftung in Beziehung stehen.

Nach den geltenden Vorschriften der sowjetischen Arbeitsgesetzgebung darf die Kündigung des Werktätigen wegen Verübung einer strafbaren Handlung nur in dem Falle stattfinden, wenn die strafbare Handlung in unmittelbarer Beziehung zu seiner Arbeit steht und nur unter der Bedingung, dass das rechtskräftige verurteilende Gerichtsurteil vorhanden ist. Ist der Werktätige früher gekündigt worden, als das Gerichtsurteil rechtskräftig geworden ist, steht ihm das Recht zu, seine Wiedereinsetzung zu verlangen.

In Anknüpfung an die unrichtige Kündigung werden im Aufsatz auch die Fälle behandelt, wo der Werktätige zwar anstrebt, dass man seine Kündigung für unrichtig erklärt, seine Wiedereinsetzung aber nicht verlangt.

Ogleich das sowjetische Arbeitsrecht im Falle der Verübung einer strafbaren Handlung seitens des Werktätigen seine Kündigung vor dem Inkrafttreten des verurteilenden Gerichtsurteils nicht gestattet, wird zur Sicherung des Allgemeininteresses erlaubt, einen solchen Werktätigen von seiner Arbeit provisorisch abzusetzen.

Im Falle der Absetzung haben wir mit der Beseitigung des

Werkstätigen von seiner Arbeit zu tun, um ihm die Möglichkeit zur weiteren Benachteiligung des Allgemeininteresses zu nehmen. In solchem Falle bleibt das arbeitsrechtliche Verhältnis bestehen, nur die Verwirklichung der daraus entstandenen Rechte und Verpflichtungen wird bis zur inhaltlichen Erledigung der Strafsache ausgesetzt.

Die Absetzung des Werkstätigen kann aus eigenem Antrieb der Betriebs- oder Anstaltsadministration erfolgen oder auf Antrag der Gerichts- oder Staatsanwaltschaftsorgane.

Im Falle der Absetzung aus eigener Initiative der Administration muss der Werkstätige bis zum Inkrafttreten des freisprechenden Gerichtsurteils oder bis zur Aufhebung der Strafverfolgung von seiner Arbeit fernbleiben. Im Falle der Aufhebung der Strafverfolgung oder des Inkrafttretens des freisprechenden Gerichtsurteils hat der Werkstätige das Recht, seine Zulassung zur Arbeit zu fordern und den Lohn für die ganze Zeit des erzwungenen Fernbleibens von der Arbeit zu verlangen.

Die Absetzung von der Arbeit aus der Initiative der Administration kann nur in den Fällen erfolgen, wo die strafbare Handlung zur Arbeit in Beziehung steht, wogegen die Absetzung auf Antrag der Gerichts- oder Staatsanwaltschaftsorgane unabhängig davon erfolgen kann.

Im vorliegenden Aufsatz wird gezeigt, dass das Institut der provisorischen Absetzung von der Arbeit in seiner jetzigen Gestalt in gewissen Teilen veraltet ist, und es werden Vorschläge zu seiner Änderung und Vervollständigung vorgebracht.

Zum Schluss wird im Aufsatz die Frage behandelt, die die Kündigung des Werkstätigen im Falle seines längeren Verbleibens in der Haft betrifft.