

MÕNINGAID KÜSIMUSI SEOSES TÖÖSEADUSANDLUSE KODIFITSEERIMISEGA EESTI NSV-S

Dots., õigusteaduse kand. J. Mäll
Riigi- ja haldusõiguse kateeder

NLKP XXI kongress kavandas kommunistliku ülesehitustöö grandioosse programmi. Selle programmi teostamine on lahutamatult seotud meie ühiskondliku ja riikliku korra kõige avarama demokraatia baasil nõukogude rahva loova aktiivsuse tõusu ning sotsialistliku seaduslikkuse edasise tugevdamisega.

Sotsialistliku seaduslikkuse printsiibi järjekindla elluviimise üheks oluliseks eelduseks on seadusandliku materjali süstematiseerimine ja selle kodifitseerimine, sest ainult hästi korrastatud seadusandluse olemasolu korral saab edukalt võidelda sotsialistliku seaduslikkuse eest, saab järjekindlalt kaitsta ka Nõukogude kodanike seaduslikke õigusi ja huve.

Kehtivate õigusnormide süstematiseerimine ja kodifitseerimine toimub üksikute õigusharude järgi. Käesolevas artiklis me peatume mõningatel küsimustel, mis on tekkinud seoses tööseadusandluse kodifitseerimisega Eesti NSV-s.

Nõukogude tööseadusandluse kodifitseerimine toimub NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse põhialuste ning liiduvabariiklike tööseaduste koodeksite kehtestamise teel. NSV Liidu Konstitutsiooni § 14 p. «t» alusel kuulub tööseadusandluse põhialuste kindlaksmääramine NSV Liidu kõrgemate riigivõimuorganite pädevusse, kuna koodeksite kehtestamine kuulub liiduvabariikide võimkonda.

Üheks põhiliseks küsimuseks, mis kerkib liiduvabariigi tööseadusandluse kodifitseerimisel, on kahtlemata vastava liiduvabariigi tööseaduste koodeksi süsteemi küsimus. Selle küsimuse lahendamisel tuleb võtta muidugi arvesse, et koodeksi süsteem peab oma põhijoontes kattuma «NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse põhialuste» süsteemiga, kuid selle raames peaks liiduvabariigi tööseaduste koodeksis toimuma vastavaid tööõiguslikke institute reguleerivate õigusnormide täiendav rühmitamine ja selle alusel ka koodeksi süsteemi kujundamine.

Eelöeldust lähtudes tuleks kujundada ka Eesti NSV Tööseaduste koodeksi süsteem. Meie arvates võiks see koosneda alljärgnevatest osadest või peatükkidest.

- I. Üldsätted.
- II. Kollektiivleping.
- III. Tööleping.
- IV. Tööaeg.
- V. Puhkeaeg.
- VI. Töösisekord.
- VII. Tänu ja austuse avaldamine eeskujuliku ja eduka töö eest.
- VIII. Distsiplinaarvastutus.
- IX. Materiaalne vastutus.
- X. Töönormid.
- XI. Töötasustamine.
- XII. Palga garantiid ja kompensatsioonilised väljamaksed.
- XIII. Töökaitse.
- XIV. Naiste töötingimused.
- XV. Alaealiste töötingimused.
- XVI. Tööliskaadri ettevalmistamine ja kvalifikatsiooni tõstmine tootmistöö käigus.
- XVII. Ettevõtte või asutuse kohustused tööliste ja teenistujate elukondlikul ja kultuurilisel teenindamisel.
- XVIII. Ametiühingud.
- XIX. Töötulide läbivaatamine.
- XX. Riiklik sotsiaalkindlustus.
- XXI. Tööseadusandluse eeskirjade täitmise üle järelevalve ja kontrolli teostamine ning administratsiooni vastutus nende eeskirjade rikkumise eest.
- XXII. Lõppsätted.

Ülalesitatud koodeksi süsteem erineb tunduvalt Eesti NSV territooriumil praegu kehtiva tööseaduste koodeksi süsteemist¹ nii õigusnormide rühmitamise kui ka vastavate peatükkide järjekorra poolest. Nii näiteks on praegu kehtivas koodeksis töö- ja puhkeaega käsitlevad normid paigutatud peatükkide järele, mis sisaldavad töötasustamist ning kompensatsioonilisi väljamakseid reguleerivaid õigusnorme. Uues koodeksis tuleks töö- ja puhkeaega reguleerivad normid tuua ettepoole ja paigutada need eraldi peatükkide all töölepingut käsitlevate õigusnormide järele. Selline ümberpaigutus oleks meie arvates täiesti õige ja otstarbekohane, sest iga töötaja, kes on sõlminud töölepingu, peab eelkõige teadma, mis ajal ja kui kaua ta on kohustatud töötama ja millal tal on õigus puhata. Edasi peaks koodeks sisaldama eeskirju selle kohta, kuidas töötaja on kohustatud oma tööülesandeid täitma, ja alles selle järele tuleks paigutada normid, mis reguleerivad töö normeerimist ja töötasustamist.

¹ Vt. Eesti NSV Ülemnõukogu Presiidiumi 31. oktoobri 1946. a. seadlus, millega vastavalt NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 6. novembri 1940. a. seadlusele kehtestati Eesti NSV territooriumil Vene NFSV Tööseaduste koodeks alates 1. novembrist 1946. — ENSV T, 1946, 53, 450.

Eraldi peatükkidena tuleks võtta koodeksisse ka eeskirjad, mis reguleerivad töösisekorda (töörežiimi), tänu ja austuse avaldamist eeskujuliku ja eduka töö eest ning tööliste ja teenistujate distsiplinaarvastutust. Meie arvates oleks õige ja otstarbekas paigutada siia ka peatükk tööliste ja teenistujate materiaalsest vastutusest, sest selle instituudi rakendamine teenib ühelt poolt sotsialistliku omandi kaitse eesmärke, kuid teiselt poolt ka töötajate mõjutamise teel nende kasvatamise ja selle kaudu ka töödistsipliini kindlustamise eesmärke.

Eraldi peatükkidena tuleks võtta koodeksisse ka naiste ja alaealiste töötingimusi reguleerivad eeskirjad ja paigutada need töökaitselaste üldeeskirjade järele.²

Liiduvabariigi tööseaduste koodeksisse tuleks tingimata võtta ka õigusnormid, mis määravad kindlaks ettevõtte või asutuse kohustused töölistkaadri ettevalmistamisel ja kvalifikatsiooni tõstmisel tootmistöö käigus, aga samuti ka ettevõtte või asutuse kohustused tööliste ja teenistujate elukondlikul ja kultuurilisel teenindamisel. Koodeksisse tuleks need õigusnormid paigutada kahe iseseisva peatükina.

Iseseisva peatükina tuleks koodeksisse võtta ka õigusnormid, mis reguleerivad tööseadusandluse eeskirjade täitmise üle järelevalve ja kontrolli teostamist ning administratsiooni vastutust nende eeskirjade rikkumise eest.

Juriidilises kirjanduses on mõned autorid soovitanud iseseisva peatükina võtta koodeksisse ka eeskirjad, mis reguleerivad tööle rakendamist töökohustuse korras.³ Meie arvates ei ole see siiski vajalik, sest töökohustuse näol on meil tegemist instituudiga, mida rakendatakse üldreeglina ainult loodusõnnetustest tingitud erandlikel juhtudel ja mida Eesti NSV tingimustes on praktiliselt väga harva kasutatud. Selle instituudi õiguslik reguleerimine võiks toimuda NSV Liidu või liiduvabariigi ministrite nõukogu aktiga.

Teiseks põhiliseks küsimuseks, mis tekib liiduvabariigi tööseaduste koodeksi koostamisel, on küsimus sellest, missuguseid tööseadusandluse norme peaks koodeks sisaldama ja missuguses ulatuses peaks toimuma nende kodifitseerimine.

Selle küsimuse lahendamisel tuleb pidada silmas, et liiduvabariigi tööseaduste koodeksi koostamisel tuleb lähtuda eelkõige «NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse põhialustest». Selles leiduvad normid peavad täielikult peegelduma ka liiduvabariigi koodeksis. Seejuures peab vastavate normide kodifitseerimine toimuma konkretiseeritult, vastavaid tööõiguslikke institute võimalikult ammendava reglementeerimise teel, neid õigusnorme vajaduse korral täiendades ja täpsustades vastava!t liidu-

² Vt. Н. Г Александров, Теоретические вопросы кодификации законодательства о труде союзных республик. «Советское государство и право», 1957, № 4, lk. 26.

³ Vt. Н. Г Александров, sealsamas, lk. 27.

vabariigi rahvuslikele ja majanduslikele iseärasustele ning liiduvabariigis kujunenud praktikale.

Kuid peale «Põhialustes» leiduvate õigusnormide peaksid liiduvabariigi tööseaduste koodeksis peegelduma ka muude üleliiduliste ning liiduvabariiklike seadusandlike aktidega kehtestatud tööseadusandluse eeskirjad, tagades sel teel ühiskondlikke töösuhteid reguleerivate õigusnormide tervikliku koondamise liiduvabariigi koodeksisse kui koondakti.

Seoses tööseadusandluse kodifitseerimisega tuleks teha mõningaid täiendusi ja täpsustusi ka Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi eeskirjades. Nii näiteks vajavad meie arvates täpsustamist eeskirjad, mis reguleerivad töötajate ajutist üleviimist teisele tööle või teise ettevõttesse või asutusse tootmis-hädavajaduse motiivil.

Eesti NSV territooriumil praegu kehtiva tööseaduste koodeksi §-s 37¹ on öeldud, et tootmis-hädavajaduse juhtudel võib ettevõtte või asutuse administratsioon töötaja ajutiselt üle viia kas teisele tööle või samas paikkonnas asuvasse teise ettevõttesse või asutusse. Meie arvates oleks vajalik, et tootmis-hädavajaduse juhtude ring leiaks liiduvabariigi tööseaduste koodeksis kindlaimelise piiritle, mille kohaselt tootmis-hädavajaduse motiivil oleks lubatud töötajate ajutine üleviimine kohustuslikus korras ainult avariide, loodusõnnetuste või ettenägemata asjaolude (tööõnnetuse, haigestumise jne.) tõttu tootmisprotsessist väljalangenud töötaja asendamise vajaduse korral.⁴ Kõigil muudel tootmis-hädavajaduse juhtudel võiks ajutine üleviimine toimuda ainult töötaja nõusolekul.

Tööseadusandluse kehtivate eeskirjade kohaselt võib tootmis-hädavajaduse juhtudel töötaja ajutine üleviimine toimuda mitte kauemaks kui üheks kuuks. Ka uues koodeksis tuleks ajutise üleviimise ajalist kestust piirata sama tähtajaga, kuid selle arvestamine tuleks seada sõltuvusse aastasest arvestusperioodist, mille kohaselt tootmis-hädavajaduse motiividel töötaja ajutine üleviimine teisele tööle või teise ettevõttesse või asutusse võiks toimuda mitte kauemaks kui üheks kuuks kalendriaasta jooksul.

Eesti NSV Tööseaduste koodeksi koostamisel vajaksid lahendamist ka mõningad küsimused seoses tööõiguslike suhete lõpetamist reguleerivate eeskirjade kodifitseerimisega.

Tööõiguslike suhete lõpetamine nõukogude sotsialistlikus ühiskonnas võib toimuda ainult seaduses ettenähtud alustel. Selleks et kindlustada selle nõude järjekindlat ellurakendamist, peaks iga liiduvabariigi koodeks sisaldama tööõiguslike suhete lõpetamise aluste ammendava loetelu. Eesti NSV territooriumil praegu kehtiv

⁴ Vt. ka Н. Г Александров, Советское трудовое право на современном этапе, «Социалистический труд», 1958, № 5, lk. 28; Б. К. Бегичев, Вопросы кодификации законодательства о труде. — Вопросы кодификации советского законодательства. Сборник статей, Свердловский юридический Институт, Свердловск 1957, lk. 176.

tööseaduste koodeks ei sisalda sellist loetelu, mistõttu real juhtudel tuleb tööõiguslike suhete lõpetamisel motiveerida seda mitte tööseaduste koodeksis, vaid teistes õigusallikates ettenähtud alustega.

Nii näiteks kõrgemalseisva ametiisikuga lähedase sugulusvahekorra tõttu töötaja vallandamisel tuleb viidata Vene NFSV RKN-i 21. detsembri 1922. a. määrusele kui vallandamise õiguslikule alusele. Vallandamis põhjuste vormistamise seisukohalt on selline viitemoodus kahtlemata õige, kuid tegelikult on see siiski halb moodus, sest on võimalik, et töötaja ise ei tunne seda määrust, mistõttu ka viide vastavale määrusele ei ütle talle veel midagi tema vallandamise põhjustest. Et selles määruuses kõneldatakse ainult lähedases sugulusvahekorras olevate isikute koostöötamise keelust⁵, siis on praktikas valmistanud raskusi ka vallandamis põhjuste formuleeringu sõnastamine, mistõttu eespool tähendatud motiivil töötajate vallandamisel tavaliselt kasutatakse vallandamis põhjuste vormistamisel viitemoodust. Neist asjaoludest lähtudes oleks meie arvates vaja tööseadusandluse kodifitseerimisel võtta liiduvabariigi koodeksisse ühe vallandamismotiivina töötaja vallandamine lähedase sugulusvahekorra tõttu samas ettevõttes või asutuses töötava kõrgemalseisva või teda kontrolliva ametiisikuga.

Tööseaduste koodeksi koostamisel tuleks võtta tööõiguslike suhete lõpetamise aluste loetelusse ka need juhud, kus tööõigusliku suhte lõpetamine toimub Nõukogude Kontrollkomisjoni nõudmisel, Nõukogude armeesse kutsumisel, kohtuotsuse põhjal, ettevõtte või asutuse üleviimisel teise paikkonda, täieliku materiaalse vastutuse kohta lepingu sõlmimisest keeldumisel, kõrgemalseisva organi poolt ametikohale mittekinnitamisel või töötaja omavolilisel töölt lahkumisel.

On teada, et praktikas on meil esinenud tõsiseid raskusi mõningatel eespool toodud juhtudel vallandamis põhjuste vormistamisel. Selliseid raskusi on esinenud näiteks töötaja vallandamisel täieliku materiaalse vastutuse lepingu sõlmimisest keeldumise tõttu juhtudel, kus administratsioon on õigustatud sõlmima vastavaid lepinguid juba olemasolevate töötajatega.

NSV Liidu TööRK 29. oktoobri 1930. a. määruse nr 332 p-s 3 on öeldud, et täieliku materiaalse vastutuse lepingu sõlmimisest keeldumise korral võib administratsioon töötaja üle viia tema kvalifikatsioonile vastavale teisele tööle. Sellise töö puudumisel või töötaja keeldumisel teisele tööle üleviimisest võib administratsioon ta vallandada ilma vallandustoetuseta.⁶

Tekib küsimus, kas neil juhtudel töötaja vallandamisel tuleks vallandamis põhjuste vormistamisel teha ainult viide vastavale õigusaktile või tuleks kasutada siin vallandamis põhjuste formuleeringuid, mis on toodud Eesti NSV territooriumil kehtiva töö-

⁵ Vt. Ametiühingu aktivisti käsiraamat, Tallinn 1955, lk. 175.

⁶ Vt. Сборник законодательных актов о труде, Москва 1956, lk. 147.

seaduste koodeksi §-s 47 Viimasel juhul tekib omakorda küsimus, kas antud töötaja tuleks vallandada töödistsipliini rikkumise, tööle kõlbmatuse või usalduse puudumise tõttu. Meie arvates tuleks asuda siin seisukohale, et täieliku materiaalse vastutuse lepingu sõlmimisest keeldumise tõttu töötajat ei saa vallandada ei töödistsipliini rikkumise ega tööle kõlbmatuse motiivil. Ei oleks õige sellise töötaja vallandamine ka usalduse puudumise tõttu, sest ta ei ole ju võtnud endale täielikku vastutust, mistõttu tema suhtes ei saa kõnelda ka usalduse puudumisest.

Nagu nähtub eelnevas toodud arutlusest, ei saaks neil juhtudel vallandamist motiveerida tööseaduste koodeksi §-s 47 toodud asjaoludega, mistõttu vallandamis põhjuste vormistamisel tuleks piirduda ainult viitega vastavale õigusaktile. Meie arvates oleks vaja tööseadusandluse kodifitseerimisel võtta ka täieliku materiaalse vastutuse lepingu sõlmimisest keeldumine iseseisva vallandamismotiivina tööseaduste koodeksisse kui tööõigusliku suhte lõpetamise üks õiguslikke aluseid.

Mõningaid raskusi on praktikas tekkinud vallandamis põhjuste vormistamisel ka neil juhtudel, kui vallandamine on toimunud vastutavale ametikohale võetud töötaja mittekinnitamise tõttu kõrgemalseisva organi poolt. Tavaliselt märgitakse neil juhtudel tööraamatusse, et vallandamine on toimunud koosseisude koondamise tõttu. Selline formulatsioon on sisuliselt siiski ebaõige, sest ametikohale mittekinnitamine on tingitud mitte koosseisude koondamisest, vaid antud töötaja mittevastavusest sellele ametikohale.

Kuid praktikas on esinenud ka selliseid juhtusid, kus ametikohale mittekinnitamise korral on töötaja vallandatud tööle kõlbmatuse tõttu. Seoses sellega tuleks siiski juhtida tähelepanu asjaolule, et töötaja vallandamisel tööle kõlbmatuse tõttu on tal õigus vaielda enda vallandamise vastu ja nõuda enda tööle ennistamist, kui ta leiab, et ta vallandamine on toimunud ebaõigesti. Ametikohale mittekinnitamise tõttu vallandatud töötaja ei saa aga üldse vaielda enda vallandamise vastu, sest keegi ei saa kohustada kõrgemalseisvat organit, et ta kinnitaks ametikohale isiku, kes ei vasta püstitatud nõudmistele. Et antud juhul on tegemist vallandamismotiiviga, mis oma õiguslike tagajärgede poolest erineb töötaja vallandamisest tööle kõlbmatuse tõttu, siis sellest lähtudes tuleks vallandamis põhjuste vormistamisel märkida, et töötaja vallandamine on toimunud kõrgemalseisva organi poolt ametikohale mittekinnitamise tõttu. Arvestades eelnevas toodud seisukohti, tuleks meie arvates tööseaduste koodeksi koostamisel vastavalt täiendada ka tööõiguslike suhete lõpetamisel aluseks olevate vallandamismotiivide loetelu.

Tööõiguslike suhete lõpetamise aluste loetelusse tuleks võtta ka omavoliline töölt lahkumine. Ei saa pidada õigeks, et pärast NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 25. aprilli 1956. a. seadluse

kehtestamist tuleks omavolilist töölt lahkumist vaadelda tööluusina.⁷ Meie arvates tuleks ka käesoleval ajal teha vahet omavolilise töölt lahkumise ja tööluusi vahel.

Omavolilise lahkumisega on meil tegemist sel juhul, kui töötaja on jäänud töölt eemale ilma tagasipöördumise kavatsuseta. Niisugusel juhul võib administratsioon ta kustutada töötajate nimekirjast ka tagantjärele antud käskkirjaga, arvates töölt lahkumise päevast. Seejuures ei oleks üldse õige kõnelda siin töötaja vallandamisest, sest ta on omavoliliselt juba töölt lahkunud ja sellega tööõigusliku suhte lõpetanud, mistõttu administratsioon ei saagi teda enam vallandada, vaid võib ta töötajate nimekirjast ainult kustutada. Administratsioon on kohustatud sellise töötajaga lõpparve tegema ja temale tööraamatu välja andma alles vastava nõude esitamisel, kuid mitte enne kahenädalase tähtaja möödumist tema töölt lahkumisest arvates. Et omavolilist töölt lahkumist võime vaadelda töölt lahkumisena omal soovil ilma eelseisvast lahkumisest ette teatamata, siis toob see endaga kaasa ka tööstaaži pidevuse katkemise ja uuele töökohale asudes tekib õigus ajutise töövõimetuse toetuse saamiseks alles siis, kui see töötaja on uues töökohas töötanud vähemalt kuus kuud.

Tööluusiga on meil tegemist aga sel juhul, kui töötaja ilma mõjuva põhjuseta on töölt puudunud vähemalt terve tööpäeva. Kui omavolilist töölt lahkumist võime vaadelda seadusevastaselt toimunud töölepingu ühepoolse lõpetamisena, siis tööluusi tuleb vaadelda töödistsipliini rikkumisena, millele karistusena võib järgneda töötaja vallandamine. Seejuures tööluusi tõttu töötaja vallandamine võib toimuda mitte töölt eemalejäämise, vaid vallandamise kohta käskkirja andmise päevast arvates.

Tööõiguslike suhete lõpetamise aluste loetelusse tuleks võtta ka need juhud, kus tööõiguslik suhe lõpeb valitaval ametikohal töötava ametiisiku volitusteperioodi lõppemisel. Samuti tuleks sellesse loetelusse võtta juhud, kus meil on tegemist ebaseaduslikult (näiteks faktilise esinduse printsiibil) tööle võetud töötaja vallandamisega.

Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 44 p-s «a» on ette nähtud tööõigusliku suhte lõpetamise võimalus ka poolte kokkuleppel. Meie õigusteaduslikus kirjanduses on avaldatud arvamust, et selline tööõigusliku suhte lõpetamise viis on käesoleval ajal kaotanud oma praktilise tähtsuse, mistõttu ei olevat enam vajalik selle säilitamine liiduvabariiklikes tööseaduste koodeksites.⁸ Meie arvates oleks vaja siiski säilitada ka see tööõigusliku suhte lõpetamise viis, kuid seejuures tuleks pidada silmas,

⁷ Vt. А. Пашерстник, Указ 25 апреля 1956 г. и некоторые вопросы трудового права. «Социалистический труд», 1956, № 7, lk. 7.

⁸ Vt. И. С. Вольберг, Вопросы кодификации трудового права Таджикской ССР. Таджикский государственный университет, Труды юридического факультета, вып. 7, Сталинабад 1957, lk. 91.

et tööõigusliku suhte lõpetamine poolte kokkuleppel võiks toimuda ainult administratsiooni algatusel ja ainult siis, kui administratsiooni ettepanekul töötaja on nõustunud töölepingu lõpetamisega. Administratsioon võiks sellist tööõigusliku suhte lõpetamise viisi kasutada ainult neil juhtudel, kui ettevõtte või asutuse töö huvides osutub vajalikuks mõne olemasoleva töötaja töölt vabastamine ja tema asendamine teise, sobivama töötajaga olukorras, kus administratsioonil puuduvad võimalused töötaja vallandamiseks muudel seaduses ettenähtud motiividel.

Säilitades tööõigusliku suhte lõpetamise võimaluse poolte kokkuleppel, me väldiksime need üksikud vääritud juhud, kus administratsioon, kes soovib töötajast vabaneda, asetab ta sihilikult olukorda, kus töötaja on sunnitud töölt lahkuma omal soovil, mille tagajärjel katkeb tema tööstaaži pidevus ja uues töökohas tekib tal ajutise töövõimetuse toetuse saamise õigus alles pärast kuuekuulist töötamist.

Tööseadusandluse kodifitseerimisel tuleks tööseaduste koodeksisse võtta ka mõningad eeskirjad, mis reglementeeriksid poolte kokkuleppel töötaja töölt vabastamise korda ning sellega seonduvaid õiguslikke tagajärgi. Nii näiteks oleks vaja koodeksisse võtta säte, mille kohaselt töötaja töölt vabastamine poolte kokkuleppel võiks toimuda ainult poolte vahel kokkulepitud ajal, kuid ilma vallandustoetuse maksmiseta. Kehtiva tööseadusandluse eeskirjade kohaselt poolte kokkuleppel töölt vabastatud töötaja tööstaaži pidevus katkeb, kuid õigus ajutise töövõimetuse toetuse saamiseks uues töökohas tekib tal alates tööleasumise päevast. Meie arvates tuleks töötajale säilitada ka tööstaaži pidevus, kui ta ühe kuu jooksul, arvates poolte kokkuleppel töölt vabastamisest, on asunud uuesti tööle teises ettevõttes või asutuses.

Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 48 kohaselt on töötajal teatud juhtudel õigus nõuda tähtaegse töölepingu lõpetamist ka ennetähtaegselt. Seoses tööseadusandluse kodifitseerimisega tuleks selle paragrahvi redaktsiooni täpsustada ning täiendada sättega, mille kohaselt ka tööliste ja teenistujatele, kes on tööle võetud tähtajatu töölepingu alusel, oleks tagatud õigus nõuda töölepingu lõpetamist, juhul kui ettevõtte või asutuse administratsioon on rikkunud tööseadusandluse eeskirju või töölepingus ettenähtud töötingimusi.

Tööseadusandluse kehtivate eeskirjade kohaselt võiks töötaja neil juhtudel töölt lahkuda ka omal soovil,⁹ kuid see tooks endaga kaasa rea kahjulikke tagajärgi: tema tööstaaži pidevus katkeks ja uues töökohas tekiks tal õigus ajutise töövõimetuse toetuse saamiseks alles pärast kuuekuulist töötamist. Seetõttu ei oleks õige

⁹ Vt. NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 25. aprilli 1956. a. seadlus «Tööliste ja teenistujate kohtuliku vastutuse tühistamisest omavolilise lahkumise eest ettevõtetest ja asutustest ja mõjuvate põhjusteta tööluusi eest», p. 5.

asetada töötajat olukorda, kus ta administratsiooni süü tõttu on sunnitud töölt lahkuma omal soovil. Sellise olukorra vältimiseks tuleks tööseaduste koodeksisse võtta säte, mille kohaselt töötaja tööalaste õiguste ja huvide rikkumise korral oleks talle tagatud võimalus töölt lahkuda, ilma et see tooks endaga kaasa temale kahjulikke tagajärgi. Vastavalt sellele tuleks neil juhtudel töötajale maksta ka vallandustoetust tema 12 tööpäeva keskmise palga suuruses ja säilitada tööstaaži pidevus, kui ta ühe kuu jooksul, arvates töölt vabastamisest, on asunud tööle uues töökohas.

Eespool toodud täiendustega looksime täiendava garantii töötaja õiguste ja huvide kaitseks, aga ühtlasi ka olukorra, kus ettevõtte või asutuse administratsioon tunneks senisest suuremal määral vastutust nii tööseadusandluse kui ka töölepingu tingimuste täpse täitmise eest.

Nõukogude sotsialistlikus riigis osutatakse erakordselt suuri tähelepanu nii kesk- kui ka kõrgema haridusega spetsialistide ettevalmistamisele, mille tulemusena järjest suureneb sotsialistliku ülesehitustöö mitmesugustele aladele suunatavate spetsialistide arv. Kuid ühenduses spetsialistide kaadri ettevalmistamisega tuleb meil juba käesoleval ajal hakata rohkem tähelepanu pöörama ka küsimustele, mis on seotud spetsialistide rakendamisega meie rahvamajanduse ja kultuurielu mitmesugustel aladel. Meile kõigile on selge, et me valmistame ette spetsialiste selleks, et nad pärast praktiliste kogemuste omandamist vastaval tööl asuksid tööle niisugusele kutsealale või ametikohale, mis vastaks nende poolt omandatud erialale. Seoses sellega on kerkinud meie ette ülesanne kindlustada ka seadusandlikus korras nii kesk- kui ka kõrgema haridusega spetsialistide õige ja otstarbekohase rakendamise võimalused meie ettevõtetes ja asutustes.

Lähtudes eelnevas toodud kaalutlustest, oleks meie arvates täiesti õigeaegne ja otstarbekohane võtta liiduvabariigi tööseaduste koodeksisse säte, mille kohaselt administratsioonile tuleks anda õigus vajalikku eriharidust mitteomavate ning edasiõppimise võimalusi mittekasutatavate töötajate vallandamiseks neil juhtudel, kus ettevõtte või asutuse töö huvides oleks otstarbekohane niisuguste töötajate asendamine isikutega, kes omavad vastavat eriharidust. Vallandamine peaks neil juhtudel toimuma mitte tööle kõlbmatuse, vaid erihariduse puudumise tõttu, kusjuures see oleks üldistel alustel seatud sõltuvusse ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komitee eelnevast nõusolekust, mis välistaks töötaja vallandamise võimaluse administratsiooni subjektiivsetel kaalutlustel.

Sellise vallandamismotiivi sissetoomine tööseaduste koodeksisse ei tähenda veel seda, et neil juhtudel peaks tingimata järgnema töötaja vallandamine. Just vastupidi, administratsioon on kohustatud ka neil juhtudel kasutama kõiki olemasolevaid võimalusi, et töötaja viia üle tööle, mis vastaks tema erialale ja kvali-

fikatsioonile. Kuid siin tuleb arvestada asjaolu, et töötaja üleviimine teisele tööle võib toimuda ainult tema nõusolekul. Üleviimisest keeldumise korral aga tulekski eespool toodud kaalutlustel anda administratsioonile õigus sellise töötaja vallandamiseks erihariduse puudumise motiivil.

Eelnevas märgitud täienduste tegemine meie nõukogude tööseadusandluses vastaks praktikas tõusetunud vajadustele, kindlustaks spetsialistide õige ja otstarbekohase rakendamise ja oleks samal ajal ka tõhusaks ajendiks oma kvalifikatsiooni tõstmisel nende suhtes, kes ei oma antud kutsealal või ametikohal töötamiseks vajalikku eriharidust. Selle täienduse sissetoomine tagaks administratsioonile võimaluse oma aparadi komplekteerimiseks kvalifitseeritud spetsialistidega, kes oma ülesannete täitmisega võiksid paremini toime tulla kui need töötajad, kes ei oma vastavat eriharidust.

Eesti NSV territooriumil kehtivas tööseaduste koodeksis on ette nähtud töötaja vallandamise võimalus ka kuriteo toimepaneku tõttu.¹⁰ Kuid praktikas kasutatakse seda võimalust väga harva, mille tulemusena on kujunenud olukord, kus kuriteo toimepannud töötaja tavaliselt vallandatakse juba enne süüdimõistva kohtuotsuse jõustumist kas usalduse puudumise või töödistsipliini rikkumise motiivil või antakse talle võimalus töölt lahkuda kas omal soovil või koguni poolte kokkuleppel.

Selline praktika on täiesti ebaõige, sest seaduseandja on ette näinud töötaja vallandamise võimaluse kuriteo toimepaneku motiivil selleks, et rakendada seda kõigi nende suhtes, kes seoses oma tööülesannete täitmisega on pannud toime kuriteo. Nende vallandamine muudel motiividel oleks täiesti väär, sest sellega me asuksime töötaja vallandamise tõeliste põhjuste varjamise teele. Sellele väärale teele asumine on meie arvates osutunud võimalikuks eelkõige seetõttu, et meie kohtupraktikas ei ole mitte alati pööratud küllaldast tähelepanu vallandamismotiivide eesmärgipärase rakendamise küsimustele.

Eesti NSV Tööseaduste koodeksi koostamisel oleks vaja täpsustada töötajate vallandamise korda kuriteo toimepaneku juhtudel, täiendades seda eeskirjadega, mille kohaselt pärast materjalide üleandmist kriminaalasja algatamiseks oleks keelatud töötaja vallandamine kuni kriminaalasja lahendamiseni, andes seejuures administratsioonile võimaluse kahtluse all oleva töötaja ajutiseks üleviimiseks teisele tööle või ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komitee eelneval nõusolekul tema töölt kõrvaldamiseks. Töölt kõrvaldamise korral tuleks töötajale anda aga õigus nõuda töölepingu lõpetamist tema omal soovil alles pärast seda, kui ta on töölt eemal olnud üle kahe kuu. Omavolilise töölt lahkumise korral aga tuleks peatada temale lõpparve ja tööraamatu väljandmine kuni kriminaalasja lahendamiseni.

¹⁰ Vt. Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 47 p. «e».

Eeltoodud täiendavate sätete kehtestamisega me tagaksime ka kuriteo toimepaneku motiivil töötajate vallandamise sisuliselt õige ja eesmärgipärase praktika kujunemise.

Eesti NSV Tööseaduste koodeksi koostamisel tuleks sellesse võtta ka eeskirjad, mis reguleerivad töötajate vallandamise vormistamise ja nendega lõpparvelduste teostamise korda. Need eeskirjad tuleks paigutada töölepingut käsitleva peatüki lõppu. Sellesse peatükki tuleks paigutada ka eeskirjad, mis reguleerivad töölt kõrvaldamise instituudi rakendamist ning sunnitult töölt puudumise aja eest töötasu maksmise korda. Samuti tuleks koondada siia eeskirjad, mis sätivad lõpparve või tööraamatu kinnipidamisega töötajale tekitatud kahjude heastamise korda.

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ, ВОЗНИКАЮЩИХ В СВЯЗИ С КОДИФИКАЦИЕЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ В ЭСТОНСКОЙ ССР

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

Резюме

Одним из основных вопросов, возникающих в связи с кодификацией законодательства о труде, является вопрос о системе кодекса законов о труде. При выработке указанной системы следует исходить из системы «Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик», но в кодексе союзной республики возможна и дополнительная группировка норм трудового права.

В статье предлагается следующая система кодекса законов о труде Эстонской ССР:

- Глава I. Общие положения.
- Глава II. Коллективный договор.
- Глава III. Трудовой договор.
- Глава IV. Рабочее время.
- Глава V. Время отдыха.
- Глава VI. Внутренний трудовой распорядок.
- Глава VII. Поощрения и награды.
- Глава VIII. Дисциплинарная ответственность.
- Глава IX. Материальная ответственность.
- Глава X. Нормы выработки.
- Глава XI. Оплата труда.
- Глава XII. Гарантии заработной платы и компенсационные выплаты.
- Глава XIII. Охрана труда.
- Глава XIV. Условия труда женщин.
- Глава XV. Условия труда подростков.
- Глава XVI. Подготовка и повышение квалификации рабочих кадров на производстве.
- Глава XVII. Обязательства предприятий и учреждений по материально-бытовому и культурному обслуживанию рабочих и служащих.
- Глава XVIII. Профессиональные Союзы.

Глава XIX. Порядок рассмотрения трудовых споров.

Глава XX. Государственное социальное страхование.

Глава XXI. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и ответственность администрации предприятий и учреждений за его нарушения.

Глава XXII. Заключительные положения.

В статье затрагивается и вопрос о соотношении общесоюзного законодательства о труде с кодексом союзной республики.

Автор высказывает мнение, что нормы, содержащиеся в «Основах», должны найти полностью отражение в кодексе союзной республики, но что их включение в кодекс должно произойти конкретизированно, с дополнениями и уточнениями, вытекающими из национальных и экономических особенностей союзной республики, а также из сложившейся в ней практики.

Кроме правовых норм, содержащихся в «Основах», в кодексе законов о труде союзной республики должны найти отражение и нормы трудового законодательства, установленные другими актами союзного законодательства, а также соответствующими актами союзной республики. Тем обеспечивается комплексная концентрация в кодексе законов о труде норм, регулирующих общественные трудовые отношения.

В статье выдвигается ряд конкретных предложений по отдельным вопросам, возникающим при составлении проекта законов о труде Эстонской ССР.

В том числе предлагается допускать временный перевод в обязательном порядке на другую работу вследствие производственной необходимости только в случаях аварий, стихийных бедствий, а также в случае необходимости заменять работника, вышедшего из производственного процесса по болезни или по иным непредвиденным обстоятельствам.

Ряд предложений выдвигается по вопросам, возникающим в связи с кодификацией правовых норм, регулирующих прекращение трудовых правоотношений рабочих и служащих.