

## MÕNINGAID TÖÖTASUSTAMISE KÜSIMUSI SEoses TÖÖSEADUSANDLUSE KODIFITSEERIMISEGA EESTI NSV-S

H. Siigur

Riigi- ja haldusõiguse kateeder

Üheks põhiküsimuseks tööliste ja teenistujate töötingimuste õiguslikul reguleerimisel on nende töötasustamise küsimus.

Et töötasustamise küsimustel on suur tähtsus tööliste ja teenistujate töötingimuste õiguslikul reguleerimisel, siis peavad nimetatud küsimused läbimõeldult kajastuma ka tulevases Eesti NSV Tööseaduste koodeksis. Kuidas aga peaksid töötasustamise küsimused kajastuma Eesti NSV Tööseaduste koodeksis?

Selle küsimuse lahendamiseks püüame kõigepealt analüüsida praegu Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi vastavate sätete paigutust.<sup>1</sup>

Kehtivas tööseaduste koodeksis käsitletakse töötasustamise küsimusi põhiliselt VIII peatükis, mis kannab pealkirja «Töötasustamine». Nimetatud peatükis tuuakse normid, mis reguleerivad töötasu suuruse kindlaksmääramist, töötasustamist mitmesugust kvalifikatsiooni nõudvate tööde tegemise puhul, tasustamist ületunni- ja öötöö puhul, praagi tootmise juhtudel ning töönormide mittetäitmisel. Peale selle käsitletakse selles peatükis palga väljamaksmise küsimusi.

Kuid töötasustamisega seonduvaid küsimusi käsitleb ka kehtiva tööseaduste koodeksi IX peatükk «Garantiid ja kompensatsioonid», mis sisaldab norme tööliste ja teenistujatele palga säilitamise juhtude ja komandeerimiskulude tasumise kohta, norme kompensatsioonide maksmisest tööliste ja teenistujatele nende üleviimisel teise maakotta, norme töötajate materiaalsest vastutusest, vallandustoetuse maksmisest ning norme töötülisid lahendavate organite poole pöördumise tähtaegade kohta.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 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. a.

<sup>2</sup> Seoses NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 31. jaanuari 1957. a. seadlusega «Töötülide läbivaatamise korra põhimääruse kinnitamisest» on normid töötülisid lahendavate organite poole pöördumise tähtaegade kohta faktiliselt muutunud kehtetuks.

Peale eespool mainitud peatükkide leidub töötasustamist reguleerivaid norme veel koodeksi teistes peatükkides. Näiteks V peatükis §-d 36 ja 37<sup>1</sup> reguleerivad töötasustamist tööliste ja teenistujate ajutisel üleviimisel tootmishädavajaduse ja tööseisaku juhtudel, § 39 reguleerib töötasustamist katseajal ning § 43 keelab töötaja karistamise rahatrahviga. VII peatükis § 57 käsitleb tasustamist normide mittetäitmisel, X peatükis § 96 reguleerib tasustamist öötöö eest jne.

Seega on kehtivas tööseaduste koodeksis töötasustamist ja palga õiguslikku kaitset käsitlevad paragrahvid laiali koodeksi mitmesugustes osades, mis ei soodusta ei koodeksi kasutamist ega ka tervikliku ülevaate saamist töötasustamise õiguslikust reguleerimisest.

Meie arvates selline töötasustamist reguleerivate normide laialipillatus kehtivas tööseaduste koodeksis on tingitud sellest, et seaduseandja tahtis üksikuid instituute käsitleda tervikuna. Näiteks käsitledes üleviimist teisele tööle tootmishädavajaduse ja tööseisaku puhul määrab seaduseandja samas kindlaks ka tasustamise korra sellistel juhtudel.<sup>3</sup>

Selline ühe või teise instituudi käsitlemine tervikuna on ühelt poolt positiivne, sest ta võimaldab antud instituudist igakülgse ülevaate saamist.

Kuid teisest küljest mõjub selline käsitelu negatiivselt koodeksi kui tervikliku akti süsteemile, eraldades näiteks osa töötasustamise küsimusi töötasustamist reguleerivast peatükist. Meie arvates oleks võimalik küsimust lahendada otstarbekalt sel teel, et vastava instituudi käsitlemisel tuleks teha viide vastavale tasustamist reguleerivale paragrahvile. Sel teel oleks võimalik kergesti ülevaadet saada antud instituudi kõikidest normidest, kuid oleks kindlustatud ka range süsteem koodeksis, mis hõlbustaks koodeksi kasutamist.

Et töölistele ja teenistujatele ei maksta ettevõtetest ja asutustest mitte ainult palka, vaid teostatakse ka garanteeritud ja kompensatsioonilisi väljamakseid, siis kerkib küsimus, kuidas neid erinevaid väljamakseid paigutada Eesti NSV Tööseaduste koodeksisse.

Arvestades asjaolu, et palga ja garanteeritud maksete väljamaksmise ja neist kinnipidamiste teostamise õiguslikus režiimis ei ole olulisi juriidilisi erinevusi, peame me võimalikuks nende käsitlemist ühes peatükis. Et kompensatsioonilised väljamaksed erinevad nii oma majandusliku sisu kui ka oma juriidilise iseloomu poolest tunduvalt palgast ja garanteeritud väljamaksetest, siis peame vajalikuks nende käsitlemist eraldi peatükis. Samuti tuleks meie arvates käsitleda palga, garanteeritud ja kompensatsiooniliste maksete väljamaksmist ja neist kinnipidamiste teostamist eraldi peatükis, mis seega oma sisult kujutaks endast töötajale kuuluvate summade õigusliku kaitse peatükki.

<sup>3</sup> Vt. Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi §-d 36 ja 37<sup>1</sup>

Seega meie arvates peaksid Eesti NSV Tööseaduste koodeksis töötasustamisega seonduvad küsimused sisalduma kolmes peatükis.

Järjekorras esimene oleks peatükk, mis reguleerib tööliste ja teenistujate tasustamist töö eest ja garanteeritud väljamakseid. Nimetatud peatükis tuleks normid rühmitada järgmiselt.

1. Normid, mis käsitlevad töötasustamise üldaluseid, nagu näiteks tasustamine vastavalt töö hulgale ja kvaliteedile, palgasüsteemid, tariifimäärad, ametikohajärgsete palgamäärade kindlaksmääramine jne.

2. Normid, mis reguleerivad töötasustamist töötamisel eritingimustes, nagu tasustamine ületunni- ja öötöö eest, tasustamine üleviimisel teisele tööle või teise ettevõttesse või asutusse samas maakohas, tasustamine kohakaasluse korras, tasustamine ajutisel asendamisel jne.

3. Normid, mis sätivad töölistele ja teenistujatele garanteeritud tasu maksmist neil juhtudel, kui tööline või teenistuja mõnel põhjusel ei saa täita oma töökohajärgseid tööülesandeid, näit. garanteeritud tasu maksmine tööseisaku aja eest, tasu maksmine riiklike ja ühiskondlike kohustuste täitmise aja eest jne.

Järjekorras teisena tuleks Eesti NSV Tööseaduste koodeksisse võtta peatükk kompensatsioonilistest väljamaksetest. Selles peatükis tuleks normid rühmitada järgmiselt.

1. Normid, mis reguleerivad töölistele ja teenistujatele kompensatsioonide maksmist teenistuslike komanderingute puhul.

2. Normid, mis reguleerivad kompensatsioonide maksmist tööliste või teenistuja üleviimisel teise maakoha või seoses töölevõtmisega ärasõiduks.

3. Normid, mis reguleerivad kompensatsioonide maksmist töölistele või teenistujale oma tööriista kasutamise eest.

4. Normid, mis reguleerivad kompensatsioonide maksmist sunnitud töölt puudumise aja eest ja vallandustoetuse maksmist.

Peatükis, mis reguleerib palga, garanteeritud ja kompensatsiooniliste maksete väljamaksmist ning neist kinnipidamiste teostamist, tuleks normid liigitada järgmiselt.

1. Palga ja garanteeritud väljamaksete tähtaegu, väljamaksmise aega ja kohta ning palga arvel väljaantavaid avansse reguleerivad normid.

2. Kompensatsioonide väljamaksmise korda, väljamaksmise aega ja kohta, kompensatsioonide arvel avansside väljaandmist ja nende kustutamist reguleerivad normid.

3. Palgast, garanteeritud ja kompensatsioonilistest väljamaksetest kinnipidamise korda ja igast väljamaksest kinnipidamise suurust reguleerivad normid.

Mis puutub tööliste ja teenistujate materiaalset vastutust reguleerivatesse normidesse, siis meie arvates nad ei kuulu oma sisult

töötasustamisega seonduvate küsimuste hulka, vaid moodustavad iseseisva küsimuste kompleksi. Sellepärast tuleks meie arvates need normid ühendada Eesti NSV Tööseaduste koodeksis eraldi iseseisvaks peatükiks või siis koos distsiplinaarvastutust reguleerivate normidega ühendada üheks peatükiks «Tööliste ja teenistujate distsiplinaar- ja materiaalne vastutus».

Eelnevalt me käsitlesime töötasustamisega seonduvate normide paiknemise küsimust Eesti NSV Tööseaduste koodeksis. Milline peaks aga olema nende normide sisu ja kuidas kehtivad normid vastavad meie ühiskonna ja riigi tänapäeva nõuetele?

Kõigepealt tuleks Eesti NSV Tööseaduste koodeksis lahendada küsimus, kuidas tasustada töölisi ja teenistujaid, kelle suhtes on kehtestatud lühendatud tööpäev. Küsimus kerkib siin just tükitöölise osas, kuna ajatöölisi tasustatakse lühendatud tööpäeva eest nagu täistööpäeva eestki.

Käesoleval ajal kasutatakse meil lühendatud tööpäeva eest tasustamisel kaht erinevat viisi.

1. Kui lühendatud tööpäev on kehtestatud tervist kahjustavate töötingimuste tõttu, siis tasutakse tükitöölisele spetsiaalsete tükitööhinnete järgi, mis saadakse tema tariifijärgse palgamäära jagamise teel proportsionaalselt tööaja lühendamiseга vähendatud töönormiga. Seega iga kord, kui töö toimub tervist kahjustavates tingimustes, tuleb leida eraldi tükitööhinned, mis teeb tasu arvestamise küllalt keerukaks ja töölisele raskesti arusaadavaks.

2. Alaealiste lühendatud tööpäeva korral tasustatakse tükitöölisi tavaliste, täiskasvanutega võrdsete tükitööhinnete alusel, kuid vähem töötatud aja eest makstakse neile tükitöölise tariifijärgse tunnipalga alusel.

Meie arvates ei ole ka töötamisel tervist kahjustavates tingimustes vajalik seni kasutatud kohmaka töötasustamissüsteemi säilitamine. Kõikidel juhtudel tuleks tasustada tavaliste tükitööhinnete järgi, makstes vähem töötatud tundide eest tükitöölise tariifijärgse tunnitasu alusel.

Tõsi küll, sellise tasustamisviisi puhul võib töölise või teenistuja töötasu veidi väheneda, sest vähem töötatud tundide jooksul ta oleks võinud täita rohkem kui tunninormi. Kuid seoses tehniliselt põhjendatud normide üha ulatuslikuma rakendamisega on see vähenemine äärmiselt väike. Teiseks, ei tuleks karta seda võimalikku vähenemist, sest seoses lühema tööpäevaga on töötajal võimalik ratsionaalsemalt kasutada oma tööaega ning seega ta praktiliselt teenib lühendatud tööpäeva puhul igal juhul rohkem kui sama töö teostamisel tervist mittekahjustavates tingimustes normaaltööpäeva kestel.

Täpsustamist Eesti NSV Tööseaduste koodeksi koostamisel vajab ka küsimus igapäevaelisel puhkepäeval tehtud töö tasustamisest.

Kehtiva tööseaduste koodeksi §-s 60 öeldakse, et töö eest puhkepäeval tasutakse kahekordselt.<sup>4</sup>

Kõigepealt jääb mulje, nagu tuleks töö eest iganädalasel puhkepäeval tingimata tasuda rahas, mis aga pole kaugeltki õige. Vastavalt NSV Liidu RKN-i 29. septembri 1929. a. määrusele<sup>5</sup> ja kujunenud kohtupraktikale<sup>6</sup> antakse töölisele või teenistujale töö eest iganädalasel puhkepäeval mõni muu vaba päev lähema 12 tööpäeva jooksul ja ainult sel juhul, kui osutub võimatuks töötajale teise vaba päeva andmine, võidakse talle maksta rahalist kompensatsiooni.

Meie arvates on õige, et töö eest iganädalasel puhkepäeval tuleb üldreeglina anda teine vaba päev, sest sellega kindlustatakse töötajale tegelikult iganädalase puhkuse saamine. Kuid täpsustada tuleksid juhud, millal tööline või teenistuja on õigustatud nõudma rahalist kompensatsiooni töö eest iganädalasel puhkepäeval. Meie arvates on töölisel või teenistujal õigus nõuda rahalist kompensatsiooni sel juhul, kui ta vallandati, enne kui ta sai kasutada töö eest iganädalasel puhkepäeval antud teist vaba päeva või kui administratsioon ei võimaldanud talle teist vaba päeva iganädalasel puhkepäeval töötamisele järgnenud 12 tööpäeva jooksul.

Selline täpsustus oleks vajalik, sest muidu võiksid töötülisid lahendavad organid teha vigu, kohustades administratsiooni andma teist vaba päeva ka siis, kui administratsioon ei teinud seda seaduses ettenähtud tähtaja jooksul ja töötaja ise nõuab rahalist kompensatsiooni, mitte aga puhkepäeva saamist. Küsimuse sellist lahendust ei saaks aga pidada otstarbekaks, sest me ei saa sundida töötajat puhkama, kui ta ei saanud seda teha seaduses ettenähtud aja jooksul. Samuti võimaldaks selline küsimuse lahendus administratsioonil jätta tähele panemata seaduse nõude, et teine vaba päev tuleb anda lähema 12 tööpäeva jooksul, sesi töötüli lahendav organ sanktsioneeriks tähtajast mittekinnipidamise, kohustades teda andma vaba päeva. Järelikult oleks selle tulemusena tõsiselt rikutud töötaja iganädalane puhkerežiim.

Kuid kas töötülisid lahendavad organid siis üldse võivad administratsiooni kohustada andma töötajale teist vaba päeva, kui administratsioon ei ole seda töötajale andnud seaduses ettenähtud aja jooksul? Meie arvates võiks sel juhul vaba aja andmine toimuda vaid siis, kui töötaja seda ise taotleb.

Omaette küsimus kerkib sellest, kui pikaks ajaks puhkepäeval tohib töölise või teenistujat tööle rakendada. Vene NFSV TööRK

---

<sup>4</sup> Vt. Eesti NSV territooriumil kehtiva tööseaduste koodeksi § 60.

<sup>5</sup> Vt. Ст. 5 Постановления СНК СССР от 29 сентября 1929 г. — СЗ СССР 1929 г. № 63, ст. 586; 1930 г. № 16, ст. 179.

<sup>6</sup> Vt. Ст. 2 Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 24 июня 1958 г. № 2 «О внесении изменений в пункты 5 и 15 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. № 13 «О судебной практики по гражданским трудовым делам». «Бюллетень Верховного Суда СССР», 1958, № 5, lk. 7.

1. augusti 1930. a. määruses<sup>7</sup> räägitakse töö eest iganädalasel puhkepäeval teise vaba päeva andmisest, s. o. puhkepäeva asendamisel teise päevaga, mitte aga vaba aja andmisest. Samas määruses keelatakse otseselt vaba aja andmine (отгул) suuremal määral kui tegelikult töötati (keelab andmist kahekordses ulatuses). Järelikult peab arvama, et administratsioon võib töölisi ja teenistujaid iganädalasel puhkepäeval tööle rakendada ainult täistööpäeva ulatuses, sest vastasel juhul ei saaks ta neile seaduse järgi anda teist vaba päeva. Sel juhul, kui ta vähem töötatud aja eest annakski teise vaba päeva, oleks see nii tükitöölise kui ka ajatöölise kahjuks, sest makstakse ju neile vastavalt tehtud tööle ning tööaja lühenemisega väheneks ka nende töötasu.

Teiselt poolt, kui puhkepäeval tehtud töö eest anda vaba aega ainult tegelikult töötatud tundide ulatuses (kui töötati vähem, kui on normaaltööpäeva kestus), siis kaotaks töötaja oma iganädalase puhkepäeva, kuigi ühel (või mitmel) päeval pikeneks küll tema igapäevane puhkus. Nimetatud kompenseerimise viis oleks vastuolus nõukogude tööseadusandluse põhiprintsiipidega ning ei vastaks töötajate huvidele.

Kuid praktikas võib siiski esineda olukordi, kus ei ole vajadust töötada täis tööpäeva jooksul. Kuidas kompenseerida sel juhul? Meie arvates tuleks asuda seisukohale, et sel juhul on administratsioon kohustatud töötajaile töö eest iganädalasel puhkepäeval maksma rahalist kompensatsiooni, sest vaba aega ta ei saa anda eespool toodud kaalutlustel.

Seega meie arvates tuleks laiendada mõningal määral nende juhtude ringi, mil töö eest iganädalasel puhkepäeval võib töötajale maksta rahalist kompensatsiooni. Me oleme täiesti nõus V. Panjugini seisukohaga, et töö eest iganädalasel puhkepäeval tuleb ainult erandina lubada rahalise kompensatsiooni maksmist,<sup>8</sup> kuid vaatleme erandina kõiki neid juhte, kus administratsioon ei ole kompenseerinud töötamist iganädalasel puhkepäeval teise vaba päeva andmisega seaduses ettenähtud aja jooksul.

Kuid Eesti NSV Tööseaduste koodeksis tuleks täpsustada ka tasustamise määr töö eest iganädalasel puhkepäeval, sest kehtiva tööseaduste koodeksi § 60 redaktsioon on selles osas ebatäpne. Nimelt tuleks näidata, et töö eest iganädalasel puhkepäeval makstakse ajapalka saavatele töölistele ja teenistujatele nende kahekordse tariifimäära järgi, kuna tükipalka saavatele töölistele ja teenistujatele tuleks maksta töö eest peale tükitööhinnete järgse tasu veel vastava kategooria tükitöölise tariifijärgne palk.

Täpsustamist vajab Eesti NSV Tööseaduste koodeksis ka

---

<sup>7</sup> Vt. Ст. 5 Постановления НКТ РСФСР от 1 августа 1930 г. № 77 «Об использовании дней еженедельного отдыха». «Известия НКТ СССР» 1930, № 25.

<sup>8</sup> Vt. В. Панюгин, Некоторые вопросы применения трудового законодательства в судебной практике. «Бюллетень Верховного Суда СССР», 1958, № 3, lk. 12 jj.

tasustamine ületunnitöö eest. Kõigepealt tuleb siin lahendada küsimus, missuguste ületundide eest tasuda. Teatavasti on kohtupraktika asunud kindlalt seisukohale, et tasustada tuleb ainult need ületunnid, mis on tehtud administratsiooni korraldusel, kuna administratsiooni teadmisel tehtud ületunnitööde eest ei tasuta.<sup>9</sup> Meie arvates ei saa kujunenud kohtupraktika sellise seisukohaga nõustuda.

Vastavalt «Riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ja asutuste tööliste ja teenistujate töö sisekorra tüüpeeskirjade» §-le 9 on ettevõtte või asutuse administratsioon kohustatud kinni pidama töökaitse seadustest ja eeskirjadest, sealhulgas rangeft kinni pidama kindlaksmääratud tööpäeva režiimist.<sup>10</sup> Järelikult nimetatud eeskirjad nõuavad administratsioonilt aktiivset tegevust, s. o. administratsioon ei pea mitte ainult hoiduma ebaseaduslike korralduste andmisest, vaid peab võitlema igasuguse üle normaalaraja töötamise vastu.

Peale selle on NSV Liidu Rahandusministeeriumi ja NSV Liidu Statistika Keskvalitsuse juhistes 11. septembrist 1951. a. otseselt öeldud, et kontroll töö õigeaegse alguse kui ka õigeaegse lõpetamise (minu sõrendus — H. S.) üle pannakse tsehhide ja osakondade ülematele, meistritele ja teistele administratsiooni esindajatele.<sup>11</sup> Seega on administratsioonil otsene kohustus mitte lubada ületunnitööd.

Et administratsioon mõnikord siiski ei täida oma kohustust üle normaalaraja töötamise vastu võitlemisel ja ei keela töötajal töötada üle normaaltööaja, siis tuleks sellist tööd, mis toimub administratsiooni teadmisel, samuti vaadelda ületunnitööna ja selle eest ka vastavalt tasuda. Sellepärast on meie arvates alusetu kohtupraktikas kujunenud seisukoht, et tasuda tuleb ainult administratsiooni korraldusel tehtud ületunnitöö eest.

Seisukohale, et tasuda tuleb ainult administratsiooni korraldusel tehtud ületundide eest, on asunud NSV Liidu Ülemkohus selleks, et võidelda varjatud ületunnitööde tegemise vastu. NSV Liidu Ülemkohus on arvestanud seda, et kui tööline või teenistuja teab, et talle tasutakse ainult administratsiooni korraldusel tehtud ületundide eest, siis ei hakka ta ka ilma otsese administratsiooni korralduseta ületunnitöid tegema.

Kahjuks peab märkima, et NSV Liidu Ülemkohtu selle seis-

---

<sup>9</sup> Vt. Ст. 14 Постановления № 13 Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. «О судебной практике по гражданским трудовым делам». «Бюллетень Верховного Суда СССР», 1957, № 5, lk. 19.

<sup>10</sup> Vt. NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee 12. jaanuari 1957. a. määrusega kinnitatud «Riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ja asutuste tööliste ja teenistujate töö sisekorra tüüpeeskirjad», § 9.

<sup>11</sup> Vt. Указания Министерства финансов СССР и ЦСУ СССР от 11 сентября 1951 г. № 1510/1—15, ст. 15. «Справочник по бухгалтерскому учёту», Москва 1955, lk. 213.

koha järjekindel ellurakendamine ei toonud kaasa varjatud ületunnitöö täielikku likvideerimist. Üksikutel juhtudel see võib isegi soodustada varjatud ületundide tegemist. Kuna varjatud ületundidena tehtud töö võidakse ära näidata normaaltöötaja kestel tehtud tööna, siis suureneb seoses sellega töötaja normitaitmise protsent. Seetõttu töötaja võib saada rohkem palka (eriti progressiivse tükipalga ja premiaalpalga puhul) ning mõni vähemteadlik töötaja ei hakka vaidlema selliste ületundide tegemise vastu. Sellist varjatud ületunnitöö tegemist võib esineda just mõnes ebarütmiliselt töötavas ettevõttes.

Ka töötulide lahendamise organeis näiteks vallandamisküsimuste arutamisel ei tõsta töötaja tavaliselt üles ületunnitöö tasu küsimust, sest ta teab, et ta tegi ületunnitööd administratsiooni (tavaliselt meistri) teadmisel ja mitte otsesel korraldusel ning et seetõttu talle niikuinii tehtud ületundide eest tasu välja ei mõisteta.

Järelikult kohtupraktika praegune seisukoht ületunnitöö tasustamise küsimuses loob olukorra, kus töötaja n. ö. «ei kannata tüli majast välja» ja vastavatel organitel puudub sageli võimalus seaduserikkumises süüdi olevate ametiisikute vastutusele võtmiseks.

Sellepärast tuleb täielikult nõustuda prof. A. J. Pašerstniku seisukohaga, et kehtiv ületunnitööde eest tasu väljamaksmise kord ei ole töökaitsepoliitika seisukohalt õige, ei aita kaasa ebarütmilise töö likvideerimisele ettevõtetes ega aita tõsta administratsiooni vastutust ületunnitööde lubamise osas.<sup>12</sup>

Kuid täpsustamist vajab samuti ületunnitöö tasu suuruse küsimus, sest kehtiva tööseaduste koodeksi § 60 redaktsioon on jällegi täiesti vastuolus hilisema seadusandlusega ja kujunenud praktikaga. Teatavasti vastavalt NSV Liidu TööRK 8. aprilli 1932. a. määrusele<sup>13</sup> tasutakse ajapalka saavatele töölistele ja teenistujatele ületunnitöö eest vastavalt poolteise- või kahekordsete tariifimäärade alusel, kuna tükitöölistele makstakse peale tükitööhinnete järgi saadava tasu veel vastava kategooriaga ajatöölise pool või terve tariifijärgne tasu.

Meie arvates on selline tasustamise kord end põhiliselt õigustanud ja õigustab enda kasutamist ka edaspidi. Kuid parandus tuleks teha vaid selles osas, et kui aja- ja tükitöölistele on kehtestatud erinevad tariifimäärad, siis ületunnitöö tasu arvutamisel tükitöölistele ei tuleks lähtuda mitte vastava kategooria ajatöölise tariifsest tunnipalgamäärast, vaid tükitöölise enda tariifsest ajapalgamäärast.

Täpsustavalt tuleks Eesti NSV Tööseaduste koodeksis käsitleda

<sup>12</sup> Vt. А. Е. Пашерстник, Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. Москва 1955, lk. 203.

<sup>13</sup> Vt. Постановление НКТ СССР от 8 апреля 1932 г., «Известия НКТ СССР» 1932, № 16.

tasustamist ka juhtudel, kus töötaja tööfunktsiooni hulka kuulub mitmesugust kvalifikatsiooni nõudvate tööde täitmine. Vene NFSV Tööseaduste koodeksi § 62 räägib tasustamisest mitmesuguse kvalifikatsiooniga tööde teostamisel, kusjuures tasustamine toimub kõrgema kvalifikatsiooniga töö järgi.

Tuleb märkida, et kvalifikatsioon on teatud oskuste ja teadmiste kogum ning saab järelikult kuuluda ainult töölisele, mitte aga tööle. Töö aga kuulub ühte või teise liiki ning teatud liigi töö teostamine nõuab ka töötajalt vastavat kvalifikatsiooni. Seepärast nimetatud küsimuse reguleerimisel Eesti NSV Tööseaduste koodeksis tuleks redaktsiooni vastavalt täpsustada.

Kuid täpsustamist vajab see küsimus ka sisuliselt. Nimelt tuleks näidata, et vastavat sätet saab kasutada ainult ajatöö tasustamisel, kui töötaja tööfunktsiooni hulka kuulub üheaegselt erineva iseloomuga tööde tegemine. Tükitöö puhul ei ole nimetatud sätte kasutamine mõeldav, sest sel juhul toimub tasustamine iga töö jaoks kindlaksmääratud tükitööhinnete alusel.

Rida küsimusi tõusetub tasustamisel seoses praagi tootmise ja tööseisakutega. Vastavalt kehtiva tööseaduste koodeksi §-le 68<sup>1</sup> täieliku praagi eest, mis on tekkinud töötaja süü tõttu, tasu ei maksta. Täieliku praagi eest, mis ei ole tekkinud töötaja süü tõttu, tasutakse töötajale vastava kategooria ajatöölise  $\frac{2}{3}$  tariifse palgamäära alusel.

Osalise praagi puhul makstakse töötajale alandatud määral, kuid mitte rohkem kui pool töötaja tariifimäärast. Osalise praagi puhul, mis pole tingitud töötaja süüst, makstakse talle alandatud hinnete järgi, kuid mitte vähem kui  $\frac{2}{3}$  vastava kategooria ajatöölise tariifsest palgamäärast.

Meie arvates selline tasustamise kord neil juhtudel, kus praagi tootmine ei ole tingitud töötaja süüst, ei õigusta ennast, vaid neil juhtudel tuleks töötajale kindlustada tariifijärgne tasu.

Meie arvates on selline tasustamismäär suurendamine vajalik sellepärast, et töötaja ei ole neil juhtudel süüdi ebakvaliteetse toodangu valmistamises. Kuna ettevõtte või asutuse administratsioon ei ole kindlustanud töötajale vastavaid tingimusi, siis peaks ta kindlustama töötajale vähemalt tema tariifijärgse tasu.

Eeltoodu on täielikult kehtiv ka tasustamisel tööseisaku aja eest, kui tööseisak ei ole tingitud töötaja süüst.

Kehtiv kord, kus praagi ja tööseisaku aja eest tasustatakse madalamalt, ei ole ennast õigustanud, sest üksiktöötajal on üsna raske mõjustada administratsiooni praagi tootmist ja tööseisakuid tekitavate põhjuste ärahoidmisele. Madalam tasustamismäär tööseisaku aja eest ei stimuleeri ka administratsiooni töötajat kohe üle viima teisele tööle, sest tasu maksmine tööseisaku aja eest mõjustab vähe ettevõtte palgafondi.

Peale eespool toodud küsimuste, mis juba ühel või teisel määral peegelduvad kehtivas tööseaduste koodeksis, tuleks Eesti NSV

Tööseaduste koodeksi töötasustamist käsitlevasse ossa tuua sisse rida uusi sätteid.

Kõigepealt tuleks võtta sisse säte, et juhul, kui ajatöölisele ja tükitöölisele on kehtestatud erinevad palgamäärad, lähtutaks palga arvutamise kõikidel juhtudel ajatöölise puhul ajatöölise tariifsest palgamäärast, tükitöölise puhul aga alati tükitöölise tariifsest palgamäärast. Teatavasti on käesoleval ajal kujunenud olukord, kus tükitöölise tariifset palgamäära kasutatakse ainult tükitööhinnete väljaarvutamiseks ja lisatasu arvutamiseks öötöö eest. Meie arvates on see tükitöölise tariifse palgamäära tähtsuse madaldamine. Peale selle on praegune töötasu arvutamise kord, kus osalt kasutatakse ka tükitöölise suhtes ajatöölise tariifset palgamäära, keeruline, töötajale raskesti mõistetav ning real juhtudel segadust tekitav.

Eraldi tuleks Eesti NSV Tööseaduste koodeksis reguleerida tasustamine reservis oleku aja eest. Teatavasti esineb meil, eriti meretranspordis, autotranspordis ja raudteetranspordis juhtumeid, kus töötaja kutsutakse oma töökohale selleks, et ta vajaduse korral asendaks mõnda töötajat. Seega töötaja viibib kogu tööpäeva vältel oma töökohas, kuid ta ei täida (vähemalt ei tarvitse alati täita) oma tööfunktsioonist tulenevaid ülesandeid. Järelikult on meil tegemist juhuga, kus administratsioon peab hoidma reservis teatud arvu töötajaid, selleks et kindlustada tööprotsessi pidev kulgemine ka sel juhul, kui oma tööülesandeid täitvate töötajatega peaks midagi juhtuma.

Senini on tasustamise küsimusi reservis oleku aja eest reguleeritud ametkondlike aktidega, kusjuures selle aja eest on tasutud 50—75% töötaja põhipalgast. Meie arvates ei saa tasustamist alandatud määral pidada õigeks, vaid tasustada tuleks tariifse palgamäära järgi, nagu meie ettepanekute kohaselt tuleks tasustada ka tööseisaku aja eest, kui tööseisak ei ole tingitud töötaja süüst. Selline tasustamise kord stimuleeriks administratsiooni rakendama reservis olejaid teistele töödele analoogiliselt töötajate rakendamisega tööseisaku ajal.

Meie arvates tuleks Eesti NSV Tööseaduste koodeksis teisiti reguleerida ka tasustamine ajutise asendamise puhul, kui asendaja jätkab ka oma põhiülesannete täitmist.

Nimelt võimaldab kehtiv asendamistasu maksmise kord anda töötajale real juhtudel ülesandeid pikema ajavahemiku vältel ilma täiendava tasustamiseta. Nii ei maksta asendamistasu üldse, kui asendajaks on asendatava koosseisuline asetäitja või abi, samuti juhtudel, kui asendaja ametipalk on võrdne või suurem asendatava ametipalgast. Kuid milleni selline olukord võib viia, seda selgitagu järgmine näide.

Haigla peaarst läks rasedus- ja sünnituspuhkusele ning teatas, et ta soovib rasedus- ja sünnituspuhkusega liita ka oma korralise puhkuse ning võtta täiendavalt veel 3 kuud palgata puhkust. Kokku

oli paarist töölt eemal ligi 8 kuud. Kogu selle aja pidi teda asendama paarsti asetäitja ravi alal, saamata selle eest lisatasu. Vaevalt saab sellist olukorda lugeda õigeks, sest kui antud juhul paarsti asendamine toob juurde niivõrd vähe tööd, et selle eest tasugi pole vaja, siis kerkib üldse küsimus paarsti ametikoha vajalikkusest. Et ajutine asendamine toob igal juhul kaasa asendajale lisaülesannete täitmise, siis meie arvates tuleks asendamistasu maksta üldreeglina kõigile asendajaile, kui asendamine kestab katkestamatult üle 12 tööpäeva, sõltumata sellest, kas asendaja palk on võrdne asendatava palgaga või isegi kõrgem, sest pikemaajalist lisaülesannete täitmist ei saa kelleltki nõuda ilma tasuta.

Erandi sellest üldreeglist aga moodustaksid asendatava koosseisulised asetäitjad ja abid, kui nad asendavad asendatavat juhtudel, mil viimasele säilitatakse täielikult tema keskmine palk. Kõigil teistel juhtudel tuleks aga maksta asendamistasu ka asendatava koosseisulistele asetäitjatele ja abidele.

Selleks et vältida asendamistasu ebaseaduslikku maksmist, tuleks asendamistasu maksmine ka edaspidi siduda käskkirja andmisega. Nimelt tuleks asendamistasu hakata maksuma alles sellest päevast alates, mil asendamine on vormistatud käskkirjaga.

Küsimus asendamistasu maksmisel kerkib ka sel juhul, kui asendatav, kelle puhkuse kestus on näiteks 24 tööpäeva, saab oma puhkuse ühel või teisel põhjusel kahes osas, kumbki 12 tööpäeva, ja kui teda mõlemal korral asendab sama töötaja. Meie arvates tuleks sel juhul, kui töötajale antakse puhkus jaotatult ja teda asendab sama töötaja, maksta asendamistasu ka siis, kui üks asendamine ei kestnud pidevalt üle 12 tööpäeva, kuid asendamine kogu puhkuse vältel toimus enam kui 12 tööpäeva ulatuses. Arusaadavalt saab asendamistasu väljamaksmine toimuda alles siis, kui faktiliselt on asendatud juba üle 12 tööpäeva. Meie arvates tuleks asendamistasu antud juhul maksta sellepärast, et sisuliselt on siin tegemist ühe asendamisega, mis ainult mõningate asjaolude tõttu toimub osade viisi.

Mis puutub asendamistasu suurusse, siis tuleks meie arvates maksta asendamistasu kuni 50% asendatava ametikohajärgsest palgamäärast, nagu see toimub tavaliselt mitme kutseala ühendamise puhul.

Üheks küsimuseks, mis seoses tööseadusandluse kodifitseerimisega vajaks lahendamist kogu NSV Liidu kui terviku ulatuses, on küsimus keskmise palga arvutamisest.

Käesoleval ajal on välja kujunenud palju viise keskmise palga arvutamiseks, kusjuures need viisid erinevad omavahel nii baasiperioodi kestuselt, millest lähtudes arvutatakse keskmine palk, kui ka summade koostisel, mis võetakse aluseks keskmise palga arvutamisel. Seepärast on keskmise palga arvutamine kujunenud keeruliseks ja töötajatele vähearusaadavaks. Meie arvates tuleks keskmise palga arvutamise korda lihtsustada. Keskmine palk tuleks

kõigil juhtudel arvutada lähtudes kolme viimase kalendrikuu palgast, mis eelnesid sellele kuule, mil tekkis vajadus keskmise palga arvutamiseks. Sellest üldreeglist moodustaksid erandi ainult puhkusetasu arvutamine, kus keskmine palk tuleks arvutada, läh- tudes puhkusele mineku kuule eelnenud 12 kalendrikuu palgast, ja keskmise palga arvutamine pensionide määramisel riikliku sotsi- aalkindlustuse korras.

Arusaadavalt saab keskmise palga arvutamise senise korra muutmine toimuda ainult üleliidulise seadusandlusega, sest see eeldab rea kehtivate aktide muutmist. Kuid sõltumata keskmise palga arvutamise viiside muutmisest või mittemuutmisest peaksid keskmise palga arvutamise põhiprintsiibid igal juhul kajastuma Eesti NSV Tööseaduste koodeksis.

Tingimata tuleks Eesti NSV Tööseaduste koodeksis reguleerida tasustamine töötamisel kohakaasluse korras. Et kohakaaslus on üldreegline negatiivne nähtus, mis on tingitud ajutisest kaadri puudusest, siis meie arvates võiks erandina lubada kohakaaslust nendes rahvamajanduse harudes, kus tõesti on kaadri puudus. Tasustada tuleks kohakaasluse alusel töötajat vastavalt töö hul- gale ja kvaliteedile, kuid kohakaasluse alusel täidetavalt ameti- kohalt saadav tasu ei tohiks ületada 50% põhikohajärgsest ameti- palgamäärast. Järelikult kohakaasluse alusel töötamist tuleks piirata maksimaalselt poole töökohaga.

Sellised oleksid mõningad küsimused, mis tõusetuvad Eesti NSV Tööseaduste koodeksi koostamisel seoses tööliste ja teenis- tujate töötasustamisega. Nende küsimuste arvestamine võima- luste piirides aitaks kaasa tööliste ja teenistujate töötasustamise paremustamisele ja lihtsustamisele.

## **О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВОЗНИКАЮЩИХ В СВЯЗИ С КОДИФИКАЦИЕЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ В ЭСТОНСКОЙ ССР**

**Х. Сийгур**

Кафедра государственного и административного права

### **Резюме**

Одним из основных вопросов правового упорядочения условий труда рабочих и служащих является вопрос о правовом регулировании оплаты труда. Поэтому при кодификации законодательства о труде вопросы оплаты труда должны быть серьезно продуманы, прежде чем они найдут отражение в будущем кодексе законов о труде Эстонской ССР

В статье в первую очередь рассматривается размещение норм об оплате труда в будущем кодексе законов о труде Эстонской ССР. Автор становится на позицию, что нормы об оплате труда должны быть размещены по трем главам кодекса следующим образом:

- 1) глава, регулирующая оплату труда рабочих и служащих, а также причитающиеся им гарантийные выплаты,
- 2) глава, регулирующая компенсационные выплаты,
- 3) глава, регулирующая выплату заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат, а также порядок производства удержаний из них.

Нормы, регулирующие материальную ответственность рабочих и служащих, по мнению автора, должны быть в будущем кодексе законов о труде Эстонской ССР выделены в особую главу или вместе с нормами, регулирующими дисциплинарную ответственность, соединены в одну общую главу под заглавием «Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих».

Далее автор переходит к рассмотрению вопросов оплаты труда по существу. На взгляд автора, оплата труда при сокращенном рабочем дне должна быть унифицирована в том смысле, что сдельщики, работающие при вредных условиях труда, были бы оплачиваемы по обыкновенным сдельным расценкам с тем исключением, что за меньшее отработанное время они получали бы заработную плату по тарифной ставке сдельщика.

За работу в еженедельный день отдыха, по мнению автора, работнику должен быть предоставлен другой свободный день в ближайшие 12 дней. Если администрация не предоставляет свободного дня в течение указанного срока, работнику должно быть предоставлено право требовать денежной компенсации. Равным образом следовало бы платить работнику денежную компенсацию в случаях, когда работник в день еженедельного отдыха работает не в продолжении всего рабочего дня, а только в течение нескольких часов, поскольку в таком случае предоставление другого выходного дня является невозможным.

Относительно сверхурочной работы автор полагает, что и та сверхурочная работа, которая производится с ведома администрации, должна быть оплачиваема, поскольку это содействовало бы уменьшению скрытой сверхурочной работы.

Автор придерживается мнения, что во всех случаях, когда работнику производится доплата (например доплата за сверхурочные часы, доплата за работу в дни еженедельного отдыха и т. д.), она должна быть исчислена повременщику исходя из тарифной ставки повременщика, а сдельщику — исходя из тарифной ставки сдельщика.

В статье рассматриваются еще вопросы оплаты брака, оплаты простоя, оплаты за время нахождения в резерве и оплата при временном замеществе.

В заключение автор рассматривает вопрос исчисления средней заработной платы, становясь на позицию, что при исчислении средней заработной платы следовало бы во всех случаях исходить из заработной платы за три последних календарных месяца, за исключением случаев исчисления средней заработной платы за время отпуска и при назначении пенсий в порядке государственного социального страхования.