

ÕPILASLEPING

Aspirant I. Orgo

Riigi- ja haldusõiguse kateeder

Käesoleva viisaastaku (1966—1970) majanduslik põhiülesanne seisneb selles, et teaduse ja tehnika saavutuste rakendamise, ühiskondliku tootmise industriaalse arendamise ja tööviljakuse tõstmise alusel tagada tööstusliku ja põllumajandusliku tootmise tunduvas kasv.¹ Selle ülesande täitmine nõuab ajakohase väljaõppega spetsialistide kaadrit ja suurte teadmistega oskustöölisi, kes on võimelised kaasaja teaduse ja tehnika saavutusi rakendama tootmises.

Rahvamajanduse varustamine kvalifitseeritud tööjõuga toimub põhiliselt kahel viisil: 1) kaadri ettevalmistamise teel spetsiaalsete õppeasutuste (kõrgemate, kesk-eriõppeasutuste ja kutsekoolide) süsteemis, 2) kaadri väljaõpetamise ja kvalifikatsiooni tõstmise teel vahetult tootmises s. o. tootmistöö käigus teostatava väljaõppe teel.

Et kiiresti arenev tehniline progress nõuab üha suuremate üldhariduslike teadmiste ja kutsealaste oskustega töötajate rakendamist rahvamajanduses, siis peab rahvamajandus kvalifitseeritud töölistkaadri põhilise täienduse saama edaspidi spetsiaalsetest õppeasutustest.

Käesoleval ajal ei suuda spetsiaalsed õppeasutused veel täielikult rahuldada rahvamajanduse kaadrialaseid vajadusi, ei ole loodud vajalikke tingimusi selleks, et kõik 8. klasside ja keskkoolide lõpetajad saaksid erialase ettevalmistuse vastavates õppeasutustes, ei ole suudetud täielikult vältida isegi õpilaste väljatangemist ning tööle siirdumist enne 8. klassi lõpetamist. Seetõttu on tootmistöö käigus teostataval väljaõppel veel suur osa tähtsus rahvamajanduse varustamisel kvalifitseeritud kaadriga.²

¹ A. N. Kossõgin. NLKP XXIII kongressi direktiivid NSV Liidu rahvamajanduse arendamise viie aasta (1966—1970) plaani kohta. Tallinn, 1966, lk. 10.

² M. Сонин. Актуальные проблемы использования рабочей силы в СССР. Изд-во «Мысль», М., 1965, lk. 58; Г. Зеленко. Проблемы подготовки квалифицированных рабочих кадров в СССР — «Социалистический труд», 1960, № 10, lk 7.

Noorte tööliste erialane väljaõpetamine vahetult tootmistöö käigus on vajalik ka selleks, et vähendada kaadri voolavust meie ettevõtetes. Nagu ametlikud andmed näitavad, on kaadri voolavus eriti suur kvalifitseerimata ja madala kvalifikatsiooniga tööliste osas. Kaadri voolavuse tõttu kaotame igal aastal kogu NSV Liidu ulatuses 100 miljonit tööpäeva ehk 3 miljardit rubla.³ Lubamatult suur on kaadri voolavus ka Eesti NSV-s. Nii näiteks vahetus Valga Piimatoodete Kombinaadis ühe aasta jooksul 30% ja Valga Veinitehases isegi 35% töötajate üldarvust, kusjuures ka neis ettevõtteis on kaadri liikuvus suur kvalifitseerimata ja halvasti väljaõpetatud tööliste osas.⁴

Olukorra parandamiseks on NLKP Keskkomitee ja NSV Liidu Ministrite Nõukogu 2. veebruari 1966. a. määrusega⁵ pööratud suurt tähelepanu tootmistöö käigus teostatava väljaõppe otstarbekamale organiseerimisele. Sel eesmärgil on ette nähtud rajada ja tugevdada õppe- ja tootmisbaase tööliste ettevalmistamiseks tootmistööl, eraldada noortele kutseõpetuse andmiseks kõige kogenumad insenerid, tehnikud ja kvalifitseeritud tööliselised, kes on suutelised mitte üksnes kutseõpetust andma, vaid ka noori õigesti kasvatama.

Kõrvuti tootmisalase väljaõppe pideva parandamise ja täiustamisega on vaja täpsustada ka tootmistöö käigus kutseala omandavate noorte tööalaseid õigusi ja kohustusi, mis on kindlaks määratud kehtiva tööseadusandluse ja õpilaslepingu sätetega.

I. Õpilaslepingu juriidiline iseloom

Tootmistöö käigus teostatava väljaõppe teel võivad omandada erialase kvalifikatsiooni isikud, kes on võetud tööle ilma erialase ettevalmistuseta, aga samuti ka isikud, kellel erialane kvalifikatsioon on olemas, kuid kes uuel töökohal soovivad töötada teisel erialal. Tootmistöö käigus teostatava väljaõppe teel võib toimuda ka antud ettevõttes teatud erialal juba töötavate tööliste teise eriala omandamine ja kvalifitseerimata tööliste väljaõpetamine.⁶

Ilma erialase ettevalmistuseta tööle võetud isikutest moodustavad põhilise osa noored, kes on lähetatud ettevõtteisse töörahva

³ М. И. Бару. Трудовое правоотношение и профессиональная подготовка. — «Советское государство и право», 1965, № 9, lk. 42.

⁴ O. Kolmkan t. Kas noor tööline on süüdi? — «Noorte Hää!» 7. VII 1966.

⁵ СП СССР, 1966, № 3, lk. 26.

⁶ Ю. П. Орловский. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. Изд-во «Наука», М., 1966, lk 110.

saadikute nõukogude täitevkomiteede poolt broneerimisplaanide alusel.

Töötajate tootmisalane väljaõpetamine tootmistöö käigus toimub õpilaslepingu alusel.

Õpilasleping on ühelt poolt ettevõtte ja teiselt poolt õpilase vahel vastava õigussuhte tekkimise ja sellega seoses ka õpilase ettevõtte koosseisu arvamise õiguslik alus.

Kehtiv seadusandlus ei anna õpilaslepingu mõiste määrangut. Nõukogude tööõigusteadlased on püüdnud seda lünka täita, kuid on seejuures asunud õpilaslepingu juriidilise iseloomu küsimustes erinevatele seisukohtadele. Õpilaslepingu juriidilise iseloomu täpsel määratlemisel on aga nii teoreetiliselt kui ka praktiliselt suur tähtsus.

Õpilaslepingu juriidilise iseloomu mäartlemisel on nõukogude tööõigusteaduses välja kujunenud erinevad seisukohad. Neist ühe põhilise seisukoha esindajaks on O. V. Smirnov.⁷ Tema järgi on õpilasleping nõukogude tööõiguse eeskirjadega reguleeritav iseseisev lepingu liik. Selle lepingu alusel tekkivaid suhteid ei saa vaadelda töösuhetena, vaid suhetena tootmistöö käigus teostatava väljaõppe pinnalt. Toodud seisukoha järgi on õpilasleping Nõukogude kodanike konstitutsioonilise õiguse — õiguse haridusele — realiseerimise vahendiks.

O. V Smirnov väidab, et töösuhete ja tootmisalase väljaõppega seotud õpilassuhete vahel on palju ühist. Nii õpilas- kui ka töösuhted tekivad ühelt poolt ettevõtte ja teiselt poolt isikute vahel, kes on arvatud ettevõtte koosseisu, neid suhteid reguleeritakse tööõiguse normidega jne. Kuid vaatamata välisele sarnasusele on need suhted O. V Smirnovi arvates sisuliselt täiesti erinevad. Kui töösuhted tekivad tööprotsessis, siis õpilassuhted tekivad õppetöö protsessis, iseseisvale tööle ettevalmistamise käigus. Töö kannab siin ainult õppetstarbelist iseloomu, olles tootmistöö käigus teostatava väljaõppe üheks elemendiks. Õpilassuhete reguleerimine tööõigusnormidega toimub tema arvates ainult seetõttu, et õpilased arvatakse ettevõtte isikulisse koosseisu ja nende väljaõpetamine on lahutamatu seotud tootmistööga.

Õpilasleping on O. V. Smirnovi arvates Nõukogude kodanike õiguse haridusele realiseerimise vahendiks ning seega erineb täielikult töölepingust, mille alusel realiseerub Nõukogude kodanike õigus tööle. Tema järgi ei teki töötajal õpilaslepingu alusel veel õigust tööle, vaid ainult õigus eriala õppimiseks ettevõtte kulul. Seega ei teki ka õpilase ja ettevõtte vahel tööõiguslikku suhet. Pärast eriala omandamist ja kvalifikatsioonikatse sooritamist on O. V Smirnovi väidete kohaselt vaja õpilasega

⁷ О. В. Смирнов. Природа и сущность права на труд в СССР М., 1964, lk. 81—90.

sõlmida tööleping, mille alusel tekivad õpilase ja ettevõtte vahel juba tööõiguslikud suhted.

Õpilasleyingu alusel tekkinud õigussuhteid ettevõtte ja õpilase vahel ei saa O. V Smirnovi arvates vaadelda tööõiguslike suhetena ka seetõttu, et need erinevalt tööõiguslikest suhetest on alati tähtajalised, sest õpilasleyingu alusel tekkivad õigussuhted on üldreeglina piiratud õpilasleyingu kehtivuse ajaga.

O. V Smirnovi seisukohti järgides lõpevad tootmisalase väljaõppe pinnal tekkinud õigussuhted pärast seda, kui õpilane on sooritanud kvalifikatsioonikatsed vastava komisjoni ees. Alles pärast seda võib toimuda tema astumine tööõiguslikku vahekorda antud ettevõtte või organisatsiooniga. Selleks on endise õpilasega vaja kokku leppida töölepingu peamiste tingimuste — töökohta, töö liigi ja tööle asumise aja suhtes, sest O. V Smirnov väidab, et õpilasleyingu sõlmimisel oli nende tingimuste suhtes ainult üldises vormis kokkulepe, mis seoses tööle asumisega vajab konkretiseerimist. Õpilasleyingu sõlmimist ja iseseisvale tööle asumist eraldab küllaltki pikk ajavahemik (üldreeglina kuni 6 kuud) ning ettevõttes võivad olla tekkinud sellised tingimused, mis ei võimaldagi õpilase töölerakendamist. Sellest lähtudes leiab O. V Smirnov, et õpilasleyingu sõlmimisel ei saa kokku leppida töölepingu peamiste tingimuste suhtes ning tööleping sõlmitakse endise õpilasega pärast kvalifikatsiooni omandamist, kui selleks on ettevõttes olemas võimalused.

Nii jõuabki O. V Smirnov määranguni, mille kohaselt õpilasleying on kokkulepe, mille alusel üks pool (õpilane) kohustub kindlaksmääratud aja jooksul vahetult tootmistöö käigus omandama uue eriala või kutseala, teine pool (ettevõtte) kohustub organisdeerima väljaõppe ja maksma õpilasele õppeaja eest õpilastasu.⁸

O. V Smirnovist mõnevõrra erinevale seisukohale on asunud A. S. Paškov. Tema arvates on õpilasleying iseseisev lepinguliik, mille alusel tekivad nii õpilase- kui ka töösuhted, mida reguleeritakse nõukogude tööõiguse normidega. Õpilasleyingu iseärasus seisneb A. S. Paškovi väidete kohaselt selles, et õpilasleyingul on oma eriline reguleerimise objekt — tootmisalase väljaõppega seotud organisatsioonilised suhted. Nimetatud suhted realiseeritakse sel teel, et õpilane arvatakse ettevõtte kollektiivi koosseisu ja ta allub töösisekorra eeskirjadele.⁹

Edasi väidab A. S. Paškov, et tootmisalase väljaõppe seos

⁸ О. В. Смирнов. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964, lk. 90.

⁹ А. С. Пашков. Правовые проблемы подготовки и распределения рабочей силы. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Л., 1965, lk. 13; он же, Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР М., 1961, lk. 84—89; он же, Сущность договора производственного ученичества. — «Правоведение», 1964, № 4, lk. 65—71.

tööprotsessiga ei anna alust õpilassuhete samastamiseks töösuhetega. Õpilaslepingu objektiks ei ole «tööjõu pakkumine», nagu see on töölepingu puhul, vaid erialasele tööle ettevalmistamine. Õpilaslepingu alusel tehtav töö on allutatud eriala õppimisele, sellega ei püüta saavutada majanduslikku efekti.

Õpilaslepingu töölepingust eraldamise ja selle iseseisva lepinguliigina vaatlemise põhjenduseks esitab A. S. Paškov kolm põhilist argumenti:

1) õpilaslepingu alusel tootmistöö käigus teostatava väljaõppe raames täidetava töö ulatust ja sisu ei määrata kindlaks tööfunktsiooniga, vaid väljaõppe plaani ja programmiga;

2) õpilane ei ole kohustatud täitma töönorme, teenindama teatud hulka tööpinke jne.;

3) töötasu ei ole seatud otsesesse sõltuvusse töö hulga ja kvaliteedist.

Tootmisalase väljaõppe käigus tekkinud õigussuhted hõlmavad A. S. Paškovi seisukohta järgides ka tööõiguslike suhete elemente, mis on dünaamilises arengus. Erialaste kogemuste ja vilumuste omandamisega suureneb tööõiguslike suhete elementide osatähtsus ning õppeaja lõppemisel tõrjuvad need täiesti välja õpilassuhted. Iseseisev tööõiguslik suhe tekib kvalifikatsioonikategooria määramise faktiga ja vastavale iseseisvale erialasele tööle üleminekuga. Seega tekivad tööalased õigused ja kohustused õpilaslepingu täitmise resultaadina. Erinevalt O. V. Smirnovist on A. S. Paškov seisukohal, et täiendava töölepingu sõlmimise vajadust pärast õppeaja lõppemist ja kvalifikatsioonikategooria omandamist ei ole, kuna õpilaslepingu täitmine juba tekitabki teise õigussuhte — tööõigusliku suhte.

Lõppkokkuvõttes määratleb A. S. Paškov õpilaslepingut kui kokkulepet, mille kohaselt üks pool (õpilane) kohustub kokkulepitud aja jooksul omandama uue eriala tootmistöö protsessis, teine pool (ettevõtte) kohustub aga organiseerima väljaõppe ja kindlustama õpilasele töö vastavalt tema omandatud erialale ja kvalifikatsioonile.¹⁰

Omapärasele seisukohale õigussuhete iseloomustamisel, mis tekivad tootmistöö käigus teostatava väljaõppe pinnal, on asunud A. Stavtseva, kes väidab, et administratsioon sõlmib õpilastega kõrvuti töölepinguga ka õpilaslepingu.¹¹ Edasi väidab ta, et õpilasleping on töölepingu eriliik. Sellest tuleneb, et õpilastega sõlmitakse kaks töölepingut, kusjuures pooled peavad kahel korral kokku leppima lepingu peamiste tingimuste suhtes — tööle võtmise — asumise ja tööfunktsiooni suhtes. Tegelikult ei ole nende

¹⁰ Советское трудовое право. Л., 1966, lk. 249.

¹¹ Е. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955, lk. 96—97.

tingimuste osas vajadust saavutada kokkulepet kahel korral, sest kui õpilasleping on töölepingu eriliik, nagu väidab A. Stavtseva, siis tekibki õpilaslepingu sõlmimisel ettevõtte ja õpilase vahel tööõiguslik suhe.

Ei saa nõustuda ka O. V. Smirnovi ja A. S. Paškovi eespool toodud seisukohtadega õpilaslepingu juriidilise iseloomu määramisel.

Õpilaslepingu juriidilise iseloomu määramisel tuleb lähtuda selle alusel tekkiva õigussuhte olemusest.

Õigussuhted ei eksisteeri reaalses elus üldreeglina elementaarsel kujul. Õigussuhted on tavaliselt kompleksed, mis väljendub õigussuhte sisuks olevate vastastikuste õiguste ja kohustuste paljususes. Iga kompleksne õigussuhe koosneb mitmest lahutamatu seotud ja üksteisest tingitud elementaarsest õigussuhtest kui kompleksse õigussuhte koostisosadest, selle elementidest.

Nii on ka tööõiguslik suhe kompleksne õigussuhe, mida iseloomustab suhte subjektide vastastikuste õiguste ja kohustuste olemasolu.¹² Töötaja on kohustatud täitma teatud tööfunktsiooni, täitma töönorme, kindlustama töö nõutava kvaliteedi, kinni pidama töötaja režiimist, ohutustehnika ja masinate eksploatatsiooni eeskirjadest, hoidma ettevõtte omandit jne. Samal ajal on ettevõtte, asutus või organisatsioon õigustatud nõudma töötajalt ülalmainitud kohustuste täitmist.

Ettevõtte omakorda on kohustatud töötajale andma tööd, looma ohutud töötingimused, mis kindlustaksid kõrge tootlikkuse, maksma töötasu ja seadusandluses ettenähtud kompensatsioone, rakendama abinõusid töötaja elukondlike ja kultuuriliste vajaduste rahuldamiseks.¹³ Töötaja on aga õigustatud nõudma, et ettevõtte, asutus või organisatsioon neid kohustusi täpselt ja kõrvalekaldu matult täidaks.

Peale loetletud põhiliste õiguste ja kohustuste võib tuleneda tööõiguslikust suhtest veel terve rida mitmesuguseid töötaja ja ettevõtte vastastikuseid õigusi ja kohustusi. Seega on siis tööõigusliku suhte sisuks vastastikused õigused ja kohustused. Need võivad olla seadusega kindlaks määratud, kuid nad võivad olla kindlaks määratud ka poolte kokkuleppel töölepingu alusel. Üheks niisuguseks töölepingu tingimuseks võib olla kokkulepe kutseala õpetamise kohta. Kuigi see kokkulepe on ainult töölepingu üheks tingimuseks, on see siiski väga olulise tähtsusega tingimus, mistõttu mõned tööõigusteadlased püüavad kokkulepet selle tingimuse osas vaadelda täiesti iseseisva lepinguliigina.

Nagu eespool nägime, vaatlebki O. V. Smirnov õpilaslepingut kui täiesti iseseisvat lepinguliiki, mille alusel tekivad ettevõtte

¹² Н. Г. Александров. Трудовое правоотношение. М., 1948, lk. 149.

¹³ М. П. Карлушин. Социалистическое трудовое правоотношение. Госюриздат, М., 1958, lk. 153.

ja õpilase vahel õiguslikud õpilassuhted, mitte tööõiguslikud suhted.

Õpilaslepingu juriidilise iseloomu määratlemisel tuleb nõustuda F. M. Leviandi ja J. P. Orlovski seisukohtadega. Nende arvates on õpilasleping töölepingu eriliik, mille sõlmimisel tekib tööõiguslik suhe, kuna tootmistöö käigus teostatav väljaõpe toimub teoreetilise õppuse ja õppeprogrammis ettenähtud teatud liiki tööülesannete täitmise teel, õpilane saab tasu töötasu vormis, allub ettevõtte töösisekorra eeskirjadele, ettevõttel lasub kohustus rakendada õpilast töodel, mis vastavad tema erialale, õpilaslepingus ettenähtud ülesannete mittetäitmine toob kaasa samad tagajärjed mis töölepingus ettenähtud kohustuste mittetäitmine.¹⁴

Õpilaslepingu alusel tekkinud tööõigusliku suhte üheks oluliseks koostisosaks on õigused ja kohustused, mis tulenevad selle lepingu sõlmimisel kutsealase väljaõpetamise kohta saavutatud kokkuleppest. Seega tekivad õpilaslepingu kui töölepingu ühe eriliigi alusel tööõigusliku suhte raames kõigepealt õpilassuhted, mis lõpevad kvalifikatsiooni omistamise ja iseseisvale tööle määramisega. Kuivõrd iseseisvale tööle määramine toimub olemasoleva tööõigusliku suhte raames, siis ei saa ka kõnelda ühe õigusühete asendamisest teisega, nagu A. S. Paškov väidab, vaid siin on tegemist tööõigusliku suhte sisuks olevate õiguste ja kohustuste realiseerimisega. Kutsealase väljaõpetamise kohustus enne töötaja iseseisvale tööle asumist on kompleksse tööõigusliku suhte üks koostisosa, element, mitte iseseisev õigussuhe.

O. V Smirnov näeb õpilaslepingu erinevust töölepingust ka selles, et õpilasleping on Nõukogude kodanike õiguse haridusele realiseerimise vahendiks. Selle väitega ei saa nõustuda, kuna tootmistöö käigus teostatav väljaõpe organiseeritakse selleks, et õpilane omandaks eriala, õpiks töötama ning seejärel asuks iseseisvalt tööülesandeid täitma. Eriala omandamine on õiguse tööle realiseerimise eeletapp, mis toimub tööõigusliku suhte vormis. Ettevõtteid ja organisatsioone ei saa vaadelda koolidena. Tootmistöö käigus teostatav väljaõpetamine ettevõtetes ja organisatsioonides on tingitud tööjõu pideva täiendamise vajadusest igas konkreetse tootmisüksuses. O. V Smirnovi väide, et NSV Liidu Konstitutsiooni § 121 näeb ette kodanike õiguse tasuta hariduse omandamiseks ka ettevõtetes ja organisatsioonides, ei välista tööõigusliku suhte olemasolu väljaõpet teostava ettevõtte ja õpilase vahel.

Õpilaslepingu alusel võivad kutsealase väljaõppe saada ka töötajad, kes antud ettevõttes juba töötavad tööliste või teenistujatena. O. V Smirnov on seisukohal, et juhul, kui õpilasleping

¹⁴ Ф. М. Левиант. Виды трудового договора. М., 1966, lk. 140; Ю. П. Орловский. Правовые вопросы использования труда рабочих на промышленных предприятиях. М., 1966, lk. 106.

sõlmitakse antud ettevõttes juba varem töötanud isikutega, siis tööõiguslik suhe nendega katkeb väljaõppe perioodiks, kuna õpilastena ei võta nad osa vahetust tööprotsessist. Pärast uue eriala või kutseala omandamist tekivad tööõiguslikud suhted töölepingu uuendamise teel.¹⁵

Järgides seda O. V Smirnovi seisukohta võiks arvata, et tööõiguslik suhe lõpeb ka töötaja õppepuhkusele või korralisele puhkusele minekul, töövõimetuslehel oleku ajal jne., sest ka neil juhtudel ei võta töötaja osa vahetust tööprotsessist. Tegelikult kestab tööõiguslik suhe neil juhtudel edasi. Tööseadusandluse eeskirjade kohaselt säilib tervel real juhtudel ettevõtte ja töötaja vahel tööõiguslik suhe, olgugi et töötaja tööprotsessist osa ei võta. See tõttu ei ole põhjust ka arvata, et väljaõppe ajal tekiksid mingisugused eriliigilised õigussuhted.

O. V Smirnov väidab, et õpilase ja ettevõtte vahelisi suhteid reguleeritakse tööõigusnormidega, kuid selle tagajärjel tekkinud õigussuhteid ta ei vaatle tööõiguslike suhetena, vaid kõneleb nendest kui väljaõppealastest (правоотношения по ученичеству) õigussuhetest. Kuna O. V Smirnov väljaõppealaseid õigussuhteid ei vaatle tööõiguslike suhetena, siis jääb küll arusaamatuks, millise õigusharu sfääri need suhted võiksid kuuluda.

O. V Smirnovi seisukoha puhul jääb ka ebaselgeks, milliste aktide alusel tööõiguslik suhe õpilase ja ettevõtte vahel faktiliselt tekib. Ta väidab, et pärast õppeaja möödumist on vaja õpilasega sõlmida tööleping, mille alusel tekivad tööõiguslikud suhted. Samal ajal ei pea ta töölepingu sõlmimist endise õpilasega administratsioonile kohustuslikuks. Tööleping sõlmitakse tema seisukoha järgi vaid võimaluste olemasolu korral. Siit võib järeldada, et töölepingu sõlmimine oleneb administratsiooni suvast.

Tegelikult kuulub õpilaslepingu sisusse ka ettevõtte administratsiooni kohustus kasutada õpilast pärast kvalifikatsiooni omandamist erialale ja kvalifikatsioonile vastaval töö¹⁶, kuna õpilaslepingu mõtteks ongi vajaliku töölistkaadri ettevalmistamine ettevõttele.

Mõnevõrra erineva olukorraga on meil tegemist sel juhul, kui õpilane on suunatud tootmisalasele väljaõppele mõnda teise ettevõttesse. Neil juhtudel lasub õpilase erialase tööga kindlustamise kohustus suunaval ettevõttel, kuna õpilane on arvatud vastava ettevõtte isikulisse koosseisu ja tööõiguslik suhe selle ettevõttega jääb püsima.

Kui õpilane on arvatud ettevõtte koosseisu, siis on selle ettevõtte administratsioon kohustatud kindlustama teda ka tööga, sest õppeaja lõppemine ei saa olla lepingu lõpetamise aluseks.

¹⁵ О. В. Смирнов. Природа и сущность права на труд в СССР - М., 1964, lk. 90.

¹⁶ Ф. М. Левиант. Виды трудового договора. М., 1966, lk. 140.

Ka praktikas ei toimu mingisugust täiendava lepingu sõlmimist õpilasega pärast viimasele kvalifikatsioonikategooria või kutse omistamist. Täiendava lepingu sõlmimiseks ei ole ka vajadust, kuna õpilaslepingu sõlmimisel lepitakse kokku nii eriala omandamise kui ka sellele järgneva töötamise kohta ning õpitava ja täidetava töö iseloomu kohta. Iseseisva töötamise algus õpitaval erialal on seatud sõltuvusse kvalifikatsioonikatsete sooritamisest, õpilane on arvatud juba õpilaslepingu sõlmimisega ettevõtte koosseisu. Seega on olemas täielik alus väita, et õpilaslepingu sõlmimisel tekib ettevõtte ja õpilase vahel tööõiguslik suhe.

Ei ole veenev O. V. Smirnovi väide ka selle kohta, et töölepingu sõlmimine õpilasega pärast kvalifikatsiooni omandamist on vajalik seetõttu, et kvalifikatsiooni omandamise momendiks võib olukord ettevõttes olla muutunud ja õpilase rakendamine võib osutuda võimatuks. Kui koosseisude koondamisel või mõnel muul põhjusel peaks ettevõttes selline olukord tekkima, siis tuleb küsimus lahendada vastavalt tööseadusandluse eeskirjadele, sest tootmistöö käigus kaadri ettevalmistamisega ja selle rakendamisega seotud küsimusi reguleeritakse tööõigusnormidega.¹⁷

Põhjendatuks ei saa pidada samuti A. S. Paškovi keerulist õpilaslepingu konstruktsiooni. Paškov ei eita küll tööõiguslike suhete tekkimist õpilaslepingu alusel, kuid ei anna vastust küsimusele, millal konkreetselt need suhted tekivad, ja seetõttu jääb õpilaslepingust tulenevate õigussuhete määranng ebaselgeks.

Enamus nõukogude tööõigusteadlasi vaatleb õpilaslepingut kui töölepingu eriliiki, mille sõlmimisel tekib õpilase ja ettevõtte või organisatsiooni vahel tööõiguslik suhe.¹⁸ Erinevalt teistest töölepingu liikidest ei toimu õpilaslepingu alusel mitte ainult tööfunktsiooni täitmine, vaid ka eriala või kvalifikatsiooni omandamine tootmistöö käigus.

Õigeks tuleb pidada N. S. Andrejevi ja J. P. Orlovski määrangut. Nende järgi on õpilasleping töölepingu eriliik, mille kohaselt üks pool (õpilane) kohustub omandama kindlaksmääratud aja jooksul eriala ja töötama sellel erialal antud ettevõttes teatud aja jooksul, aga teine pool (ettevõtte) kohustub organisee-

¹⁷ А. Е. Пашерстник. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. Изд-во Академии Наук СССР, М., 1955, lk. 41.

¹⁸ А. Ф. Трошин. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., 1962, lk. 12—15; К. П. Уржинский. Договор об ученичестве. — «Правоведение», 1961, 3, lk. 72—75; Ю. П. Орловский. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих в промышленных предприятиях СССР. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 1965, lk. 15; К. Абжанов. О природе правоотношения предприятий с учениками. — «Правоведение», 1966, 1, lk. 131—132.

rima tootmisalase õppuse, maksma õpilasele töötasu, looma tingimused eriala edukaks omandamiseks ja tootmisalase õppuse lõppemisel kindlustama õpilasele töö vastavalt omandatud erialale.¹⁹

II. Õpilaslepingu sisu

Õpilaslepingu alusel töötajate kutsealase ettevalmistusega seotud küsimused on reguleeritud NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö- ja Töötasu Komitee, NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Kutsehariduse Komitee ja Üleliidulise Ametiühingute Kesknõukogu Presiidiumi poolt 10. mail 1963. a. kinnitatud põhimäärusega.²⁰ Selle põhimääruse kohaselt toimub tööliste kutsealane ettevalmistamine tootmistöö käigus individuaalse, brigaadilise või kursuselise väljaõppe vormis erialadel ja kutsealadel, mille omandamine ei nõua üldreeglina üle 6 kuu.

Kutsealane väljaõpetamine toimub praktiliste tööoskuste õpetamise ning kaasaegse tootmise mehhaniseerimise ja automatiseerimise tingimustes vajalike teoreetiliste teadmiste omandamise teel.

Individaalse väljaõppe korral määrab ettevõtte administratsioon õpilasele instruktori, kes on kohustatud talle õpetama praktilisi tootmisalaseid tövõtteid õpitaval erialal.

Brigaadilise väljaõppe korral moodustatakse õpilaste brigaadid. Õppetöö toimub brigadiri-instruktori juhendamisel vastavate õppeprogrammide alusel. Brigaadid moodustatakse üldreeglina 10-liikmelised, kusjuures ühte brigadi koondatakse üht või üheaolisi erialasid õppivad õpilased.

Teoreetiliste teadmiste õpetamine toimub nii individuaalse kui ka brigaadilise väljaõppe vormi puhul võimaluse korral kogu õpilaste grupile, grupi puudumisel omandab õpilane programmi ulatuses vastavad teadmised mõne insener-tehnilise töötaja juhendamisel.

Nii praktiliste oskuste omandamine kui ka teoreetilised õppused peavad toimuma töö ajal-tööpäeva piirides, mis on kehtestatud tööseadusandlusega vastava kategooria töötajatele.

Individaalse väljaõppe vorm on muutunud kõige kasutatavaks tootmistöö käigus teostatava väljaõppe vormiks, sest sel teel on võimalik kvalifitseeritud tööliste, meistrite ja brigadiride juhendamisel ning olemasolevate seadmete, masinate, tööpinkide kasu-

¹⁹ В. С. Андреев, Ю. П. Орловский. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом. Изд-во АН СССР, 1961, lk. 80.

²⁰ «Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы», 1963, № 5, lk. 19—26.

tamisel kiiresti suurel hulgal uusi töölisi välja õpetada rahvama-
jandusele vajalikel erialadel.

Kuid individuaalse tootmisalase väljaõppe vormi kasutamisel
esineb olulisi puudusi. Üheks puuduseks on asjaolu, et mitte alati
ei teostata väljaõpet lihtsamate töövõtete kätteõpetamise juurest
keerukamate töövõtete juurde minnes, vaid isegi vastupidi, sest
väljaõpet teostab instruktor tootmisülesannete täitmise protsessis.
Tootmistehnoloogia aga ei võimalda mitte alati järgida pedagoogilisi
nõudmisi — õpetamist lihtsamalt keerukamale.²¹

Tööprotsessis toimuva väljaõppe käigus võib õpilane oman-
dada õigete töövõtete kõrval ka ebaratsionaalseid töövõtteid, mida
kasutavad mõningatel juhtudel isegi kvalifitseeritud töölised.
Õpilane omandab tööoperatsioonide sooritamise instruktorilt sel-
lisel kujul, nagu viimane seda demonstreerib, ja seetõttu võib
esineda ka mittevajalike, ebaõigete töövõtete õppimist.

Nimetatud puudused võivad esineda ka brigaadilise väljaõppe
korral. Seepärast on väljaõppe organiseerimisel tootmistöö käi-
gus vaja eriti järgida NLKP Keskkomitee ja NSV Liidu Minist-
rite Nõukogu 2. veebruari 1966. a. määruse p. 4 sätteid²² ja mää-
rata väljaõppe instruktoriteks ja juhendajateks kõige parema ette-
valmistusega kogenud insenerid, tehnikud ja kvalifitseeritud
töölised, et parandada tootmistöö käigus teostatava väljaõppe
kvaliteeti.

Kursuselise väljaõppe vormis toimub eriti keerukate kutse-
alade omandamine, mis nõuab teoreetiliste ainete ulatuslikumat
õpetamist ja keerukate töövõtete omandamist.

Uute tööliste ettevalmistamine tootmistöö käigus selle kõigis
vormides toimub NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Kutse-
hariduse Komitee poolt kinnitatud õppeprogrammide alusel.

Õpilased vormistatakse tootmisalasele väljaõppele põhimää-
ruse kohaselt ettevõtte juhataja käskkirjaga, mis peab olema koos-
kõlastatud ametiühinguorganisatsiooniga. Sellest põhimääruse
sättest ei nähtu, millise ametiühinguorganiga administratsioon
peab käskkirja kooskõlastama, kas ametiühingu käitis- või tsehhikomiteega,
komitee esimehega, käitiskomitee laste ja noorukite
töö komisjoniga või grupiorganisaatoriga. Kooskõlastamist ame-
tiühingu grupiorganisaatoriga või tsehhikomiteega ei saa pidada
õigeks, kuna käskkirja andjaks on ettevõtte juhataja. Otstarbe-
kohane ei ole nõuda kooskõlastamist ka ametiühingu käitiskomi-
teega või kohaliku komiteega, kuna komitee istungid toimuvad
perioodiliselt ja see võib põhjustada viivitusi väljaõppe organi-
seerimisel ning läbiviimisele asumisel. Otstarbekohane oleks
käskkiri õpilaslepingu alusel kutsealasest väljaõppest osavõtjate

²¹ М. Я. Сонин. Производство рабочей силы в СССР и баланс
труда. М., 1959, lk. 277.

²² СП СССР, 1966, № 3, lk. 26.

koosseisu arvamise kohta kooskõlastada ettevõtte käitiskomitee laste ja noorukite töö komisjoniga, kes on kohustatud abistama noorukeid kutseala omandamisel ja tööle paigutamisel.²³ Ametiühingu käitiskomitee või kohaliku komitee nõusolek on vajalik juhul, kui õpilaseks vormistatakse alla 16 aasta vanune nooruk.

Pärast vastava käskkirja andmist on administratsioon kohustatud tutvustama õpilasi õpitava töö iseloomu ja nõuetega, töötingimustega, edaspidiste perspektiividega, ohutustehnika eeskirjadega jne. Õpilased arvatakse ettevõtte koosseisu ja nad on kohustatud alluma antud ettevõtte töösisekorra eeskirjadele. Töösisekorra eeskirjade rikkumise korral kohaldatakse ka nende suhtes ühiskondliku mõjutamise või tööseadusandlusega ettenähtud distsiplinaarse mõjutamise vahendeid.

Töösisekorra eeskirjades on ühe distsiplinaarse mõjutamisvahendina ette nähtud tööliste üleviimine teisele vähem tasutavale tööle tähtajaga kuni 3 kuud. Kerkib küsimus, kas on võimalik ka õpilasi viia üle teisele, vähem tasutavale tööle. Arvestades õpilaslepingu iseloomu, mille kohaselt erialane väljaõpetamine peab toimuma teatud kindla tähtaja jooksul, tuleb asuda seisukohale, et õpilaste suhtes ei ole otstarbekohane ega õige kohaldada nimetatud distsiplinaarse mõjutamise vahendit,²⁴ kuna see tooks enesega kaasa väljaõppetähtaja pikendamise. Töösisekorra eeskirjade rikkumisel tuleb rakendada seadusandlusega kehtestatud teisi distsiplinaarse ja ühiskondliku mõjutamise vahendeid.

Õpilaslepingu alusel tekkinud tööõiguslikust suhtest tulenevalt on ettevõtte administratsioon kohustatud looma õpilasele kõik vajalikud tingimused kutseala edukaks omandamiseks kindlaksmääratud tähtaja jooksul. On keelatud õpilasi rakendada töodel, mis ei ole seotud lepingus märgitud kutseala õppimisega. Kahjuks kasutatakse praktikas õpilasi tootmisalase väljaõppe halva organiseerimise tõttu ka abi-, koristus- või transporditöödel, mis võib viia väljaõppetähtaegade pikendamisele või tingida puuduliku kutsealase ettevalmistusega õpilaste iseseisvale tööle laskmise. Nii näiteks selgus Maardu Keemiakombinaadi autotranspordi tsehhis 4 kuud pärast kutsealase väljaõppe algust, et õpilased tegelesid autode õlitamise ja kanalisatsioonikaevu puhastamisega ning olid jõudnud isegi juba unustada, kes olid neile määratud õpetajateks-šeffideks.²⁵

F. M. Leviant on asunud seisukohale, et isegi tootmise häda-

²³ Ametiühingu käitis- (kohaliku) komitee laste ja noorukite töö komisjoni põhimäärus, kinnitatud UAÜKN-i presiidiumi 10. mai 1962. a. otsusega. — Ametiühingu töötaja käsiraamat. Tallinn, 1963, lk. 216.

²⁴ К. А б ж а н о в. О природе правоотношения предприятий с учениками. — «Правоведение», 1966, № 1. lk. 132.

²⁵ ELKNU Keskkomitee esimese sekretäri sm. T. Suuresaare ettekandest ELKNU XIII kongressil. — «Rahva Hää!» 12. II 1966.

vajaduse juhtudel ei või õpilasi üle viia töödele, mis ei ole seotud eriala omandamisega.²⁶

F. M. Leviandi seisukohaga tuleb rõustuda, sest kehtiv seadusandlus ei piiritle tootmise hädavajaduse juhtude ringi ning seetõttu esineb praktikas töötajate üleviimisi tootmishädavajaduse motiivil sageli ka siis, kui see on tingitud näiteks tootmise ebaõigest organiseerimisest ettevõttes. Õpilaste üleviimine tootmise hädavajaduse motiivil võiks olla lubatud ainult loodusõnnetuste ja tootmisavariide vältimiseks või likvideerimiseks või nende tagajärgede viivitamatuks kõrvaldamiseks. Sellise korra kehtestamine oleks otstarbekohane ettevõtte seisukohalt, samal ajal aga välistaks õpilaste kergekäelise, põhjendamatu eemalolekumise eriala õppimisest.

Vastavalt Eesti NSV territooriumil kehtiva TööK § 38 eeskirjadele on lubatud tööliste ja teenistujate töölevõtmine katseaja tingimusega, mis on ette nähtud selleks, et ettevõtte administratsioon saaks enne töötaja lõplikku töölevõtmist kontrollida tema sobivust antud tööle. Nimetatud eeskirja rakendamist õpilaste suhtes ei saa pidada õigeks, kuna see oleks vastuolus õpilaslepingu iseloomuga. Õpilaslepingu alusel alustab õpilane alles teatud eriala omandamist ning tal puuduvad erialased teadmised ja oskused, mis on katseaja tingimuse rakendamisel kontrollimise objektiks. Katseaja tingimusega töölevõtmine on mõeldav ainult tööliste ja teenistujate osas, kel tööle asumisel on kindel eriala või kutseala.

Vastavalt 10. mai 1963. a. põhimäärusele töötatakse välja tootmistöö käigus õpilaslepingu alusel teostatava väljaõppe tähtjad ja kinnitatakse kutsealade järgi NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riiklikus Kutsehariduse Komitees. Väljaõppeajad üldreeglina ei ületa 6 kuud. Sellest erineva ajalise kestusega väljaõppetähtaegu võidakse määrata NLKP Keskkomitee ja NSV Liidu Ministrite Nõukogu 2. veebruari 1966. a. määruse kohaselt kuni 18-aastastele noorukitele, kes asuvad tööle pärast üldharidusliku kooli lõpetamist. Väljaõppetähtjad neile määratakse kindlaks, arvestades vanust ja õpitava eriala keerukust, kusjuures väljaõppe ajaline kestus ei või ületada 1 aastat.²⁷

Käesoleval ajal kehtiva korra kohaselt toimub tootmisalase väljaõppe tähtaegade kindlaksmääramine tsentraliseeritud korras.

J. P. Orlovski leiab, et väljaõppetähtaegade kindlaksmääramine tsentraliseeritud korras alati ei õigusta end, kuna see ei võimalda arvestada konkreetset olukorda.²⁸ Ta märgib, et kutsealade õppimiseks, mis nõuab suuremal hulgal teoreetiliste teadmiste

²⁶ Ф. М. Левиант. Виды трудового договора. М., 1966, lk. 144.

²⁷ СП СССР, 1966, № 3, lk. 26.

²⁸ Ю. П. Орловский. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. Изд-во «Наука», М., 1966, lk. 111.

omandamist, ei ole 6-kuuline väljaõppeaeg piisav, kuna see ei võimalda anda kvaliteetset erialast ettevalmistust. Uhe ja sama eriala õppimisel võivad olla väga erinevad nõuded olenevalt tootmise spetsiifikast. Seepärast peaksid J. P. Orlovski arvates olema ka väljaõppetähtajad diferentseeritud. Ta peab otstarbekohaseks, et NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riiklik Kutsehariiduse Komitee kinnitaks kutsealade näitliku loetelu, mille osas ettevõtte direktoril oleks lubatud väljaõppetähtaegu pikendada, lähtudes tootmise spetsiifikast. Seejuures tuleks väljaõppetähtaegu kindlaks määrata enne õpilase tootmisalasele väljaõppele vormistamist

Arvestades tootmistöö käigus õpetatavate erialade hulka ning ettevõtete spetsiifikast tulenevaid erinõudeid, tuleb pidada õigeks J. P. Orlovski ettepanekut ettevõtete direktorite õiguste laiendamise kohta väljaõppetähtaegade kindlaksmääramisel.

Kehtiva korra kohaselt on tootmisalase väljaõppe saanud õpilased kohustatud pärast õppeaja möödumist sooritama kvalifikatsioonieksami ettevõtte juhataja käskkirjaga määratud kvalifikatsioonikomisjoni ees. Selleks on õpilane kohustatud esitama proovitöö (erialadel, kus see on võimalik) ning vastama komisjoni liikmete küsimustele õppeprogrammi ulatuses. Kvalifikatsioonikomisjonid omistavad õpilasele kvalifikatsioonikategooria või kutseala olenevalt eksami tulemustest ning koostavad selle kohta protokoll. Nimetatud protokoll on dokumendiks, mille alusel ettevõtte juhataja annab käskkirja kvalifikatsioonikategooria või kutseala määramise kohta. Käskkiri tuleb kooskõlastada ettevõtte ametiühingukomiteega.²⁹ Käskkirja alusel tehakse sissekanne ka töötaja tööraamatusse ning antakse tööliisele välja vastav tõend.

Lubamatu on tootmistöö käigus väljaõppel olevate õpilaste iseseisvale tööle rakendamine pärast õppeaja lõppemist ilma kvalifikatsioonieksami sooritamiseta.

Enne väljaõppetähtaja möödumist võib õpilasi kvalifikatsioonieksamile lubada ainult sel juhul, kui nad on edukalt omandanud kõik väljaõppe programmis ettenähtud teoreetilised teadmised ja praktilise töö oskused ning taotlevad kvalifikatsioonieksamile lubamist.

Juhul, kui õpilane ei suutnud ettenähtud tähtaja jooksul programmis nõutud vajalikke teadmisi omandada, võib ettevõtte administratsioon kutseala õppimise eesmärgil määrata täiendava tähtaja. Väljaõppetähtaja pikendamine on võimalik ka neil juhtudel, kui õpilane ei tule toime kvalifikatsioonieksami sooritamiseiga. Põhimääruse kohaselt võib administratsioon neil juhtudel väljaõppetähtaega pikendada, kuid ei ole selleks kohustatud. Üldreeg-

²⁹ Ametiühingu käitis- ja kohaliku komitee õiguste põhimäärus, kinnitatud NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 15. juuli 1958. a. seadlusega. — «Ведомости Верховного Совета СССР», 1958, № 15, lk. 282.

lina seda meie ettevõtetes ja organisatsioonides sellistel juhtudel tehakse.

Praktikas on levinud seisukoht, mille kohaselt tootmistöö käigus teostatava väljaõppe tulemusena töölistele omistatud kvalifikatsioonikategooriat või kutseala on kohustatud arvestama ka teise ettevõtte administratsioon. Seega tuleks juhul, kui töötaja lahkub kvalifikatsiooni omistanud ettevõttest ja asub tööle teise ettevõttesse, võimaldada talle töö vastavalt temale juba eelmises töökohas omistatud kvalifikatsioonikategooriale. Kehtiva tööseadusandluse eeskirjade kohaselt ei ole sellist kohustust ette nähtud. Omistatud kvalifikatsioonikategooria on siduv ainult antud ettevõtte piirides. Tööle asumisel teise ettevõttesse on selle ettevõtte administratsioon õigustatud kontrollima töötaja kvalifikatsiooni vastavust temalt nõutavate tööde täitmiseks. See on tingitud asjaolust, et ettevõtete kvalifikatsioonikomisjonid kontrollivad töötajate teadmisi ja tööalaseid oskusi kvalifikatsioonieksami või -katse sooritamisel väga erineval tasemel, lähtudes oma ettevõtte spetsiifikast ning sageli mitte arvestades kvalifikatsiooni-teatmikkes ja programmis püstitatud nõudmisi.

Uude töökohta asumisel toimub töötaja kvalifikatsiooni kontrollimine üldreeglina katseaja jooksul, kusjuures hindamist teostab administratsioon. Olenevalt hindamise tulemustest säilitatakse või muudetakse eelmises ettevõttes omistatud kvalifikatsioonikategooria. Juhul, kui töötajale omistatud kvalifikatsioonikategooria ei vasta uuel töökohal esitatud nõuetele, võib administratsioon selle töötaja tema nõusolekul tööle võtta madalama kvalifikatsioonikategooria järgi. Neil juhtudel tuleb käskkiri kvalifikatsioonikategooria määramise kohta kooskõlastada ka kohaliku ametiühingukomiteega. Kui töötaja ei nõustu tööle asumisele endisest madalama kvalifikatsioonikategooriaga, siis ta vallandatakse TööK § 39 alusel kui katseajal oma tööülesannetega mittetoime tulnud töötaja.

Seega on käesoleval ajal kehtiva korra kohaselt ettevõtetes omistatud kvalifikatsioonikategooriatele tinglik iseloom, kuna neid teises ettevõttes võidakse muuta. Erinev on kutsekoolide lõpetanute olukord, sest kutsekoolides eksamikomisjoni poolt omistatud kvalifikatsioonikategooriat ei ole ettevõtte administratsioonil lubatud alandada.

Ka tootmistöö käigus teostatava väljaõppe teel kvalifikatsiooni omandanud töötajate suhtes ei saa õigeaks pidada kvalifikatsioonikategooria alandamist sõltuvalt administratsiooni suvast teisest ettevõttes tööle asumisel. Selline olukord on kujunenud seetõttu, et meil puuduvad ettevõttevälised spetsiaalsed kvalifikatsiooni määramisega tegelevad eriorganid. Nagu eespool märkisime, omistavad aga ettevõtte kvalifikatsioonikomisjonid sageli kvalifikatsioonikategooriaid lähtudes peamiselt oma ettevõtte spetsiifilis-

test, aga mitte programmis ettenähtud nõuetest. Seega mõningatel juhtudel ei vasta töötajate tööalased oskused ja teadmised omistatud kvalifikatsioonikategooriale, mistõttu võib osutada vajalikuks selle korrigeerimine uude töökohta asumisel.

Stabiilsuse kindlustamise eesmärgil oleks otstarbekohane moodustada kas kutsekoolide või vabariigi kutseharidusorganite juurde selline kvalifikatsiooni kindlaksmääramisega tegelev organ, kus oleks võimalik tootmistöö käigus teostatava väljaõppe õpilastel eksamit sooritada. Selliselt väljaspool ettevõtet asuvalt organilt töötajale omistatud kvalifikatsioonikategooriat ei oleks ettevõttel õigust alandada. Tootmistöö käigus teostatava väljaõppe teel omandatud erialase kvalifikatsioonikategooria stabiilsus oleks ühtlasi stiimuliks eriala paremal omandamisel.

Õpilaslepingud võivad sisaldada tingimust, mille kohaselt õpilane pärast tootmisalase väljaõppe lõppemist ja kvalifikatsioonikategooria või kutseala saamist on kohustatud töötama antud ettevõttes õpilaslepingus kindlaksmääratud aja jooksul. Enamus nõukogude tööõigusteadlasi leiab, et nimetatud tingimus ei ole vastuolus kehtiva tööseadusandlusega, mille kohaselt on ette nähtud töölepingute sõlmimise võimalus ka kindlaksmääratud tähtajaks.³⁰ Nimetatud tingimuse rakendamise võimalus oleks vajalik ka ettevõtte seisukohalt, et vältida noore kaadri voolavust vahetult pärast eriala omandamist. Õpilase kohustuse korral töötada antud ettevõttes teatud aja jooksul pärast eriala omandamist on ettevõttes enam huvitatud noore kaadri väljaõpetamisest ja tootmistöö käigus toimuva väljaõppe taseme parandamisest. Lisaks sellele on väljaõppe organiseerimine ja läbiviimine tootmistöö käigus seotud küllalt suurte materiaalsete kulutustega. Näiteks tehases «Ilmarine» lahkus 1962. a. üle 260 töötaja, kusjuures enamik neist olid noored tootmistöö käigus eriala omandanud töölised. Iga töölise väljaõpetamine läks tehasele aga maksma tublisti üle 100 rubla.³¹

Olukorraga tutvumine ka Tartu linna ettevõtetes 1966. a. kinnitab ülaltoodut. Paljud noortöölised lahkuvad ettevõtetest pärast täisealiseks saamist ja eriala omandamist ning asuvad tööle mujale, tihti hakkavad õppima teises ettevõttes hoopis uut eriala. Praktikaks ei ole võõras nõndanimetatud «igaveste õpilaste» kategooria.

Näiteks Tartu Aparaadiehituse Tehases õpetati õpilaslepingu alusel välja 1965. a. 177 töölise, neist lahkus juba samal aastal 23 ja 1966. a. 24 töölise. 1966. a. esimese 8 kuu jooksul õpetati

³⁰ Ф. М. Левиант. Виды трудового договора. М., 1966, lk. 143; К. П. Уржинский. Договор об ученичестве. — «Правоведение», 1961, № 3, lk. 70; К. Абжанов. О природе правоотношения предприятия с учениками. — «Правоведение», 1966, № 1, lk. 132—133.

³¹ E. Tivas. Plekid kollektiivi nimel. — «Rahva Hääl», 14. V 1963.

teheses välja 113 töolist, neist lahkus vahetult pärast väljaõpetamist 16 töolist. Iga töötaja väljaõpetamine läks aga tehasele maksma ligikaudu 140 rbl.

Kahtlemata ei ole noore kaadri voolavuse põhjusteks ainuüksi noortööliste kergemeelsus, vastutustundetus ja suurema töötasu otsingud, vaid põhjusteks võivad olla ka puudused töö organiseerimises, elukondlikus ja kultuurilises teenindamises, tööseadusandluse eeskirjade rikkumised ettevõttes jne. Kuid koos ettevõtte esinevate puuduste kõrvaldamisega on voolavuse likvideerimiseks otstarbekohane rakendada õpilaslepingutes ka tingimust kohustusliku töötamise aja kohta.

Enamus nõukogude tööõigusteadlasi on asunud seisukohale, et õpilaslepingute sõlmimisel võib kokku leppida kohustusliku töötamise aja suhtes pärast eriala omandamist, kusjuures osa tööõigusteadlasi on jätnud lahtiseks tähtaja küsimuse,³² teised aga leiavad, et kohustusliku töötamise aeg ei või ületada 2 aastat.³³ Ka praktikas rakendatakse kuni 2 aastast töötamise kohustust töötajate suhtes, kes on kutseala omandanud tootmistöö käigus, olgugi et märgitud kohustusliku töötamise aeg tööseadusandluses otseselt ette nähtud ei ole.

Kindla tähtaja peale sõlmitud lepingu lõpetamine enne tähtaja saabumist on töötaja algatusel lubatud ainult VNFSV TööK §-s 48 ettenähtud juhtudel, samuti poolte kokkuleppel. Töölepingu ennetähtaegne lõpetamine töötaja algatusel tema enda soovil peaks olema lubatud ka neil juhtudel, kui see toimub mõjuvate põhjustel (nagu õppima asumisel kesk-eri- või kõrgemasse õppeasutusse jne.), kus kehtiv seadusandlus näeb ette töötajale pideva tööstaaži säilitamise.³⁴ Omal soovil töölt lahkumine kohustusliku töötamise aja jooksul ilma mõjuvate põhjusteta on keelatud. Sellist lahkumist tuleb vaadelda omavolilise töölt lahkumisena, mille puhul administratsioon võib töötaja vallandada tööluusi pärast.

Kuigi õpilaslepingu sõlmimisel võivad pooled kokku leppida kohustusliku töötamise aja kohta pärast väljaõppe lõppemist, kasutatakse praktikas seda võimalust võrdlemisi harva.

Kui õpilaslepingus puudub tingimus kohustusliku töötamise aja kohta, siis võib nii töötaja kui ka administratsioon nõuda lepingu lõpetamist tööseadusandlusega ettenähtud üldises korras. Ettevõttest lahkumine võib toimuda omal soovil nii õppimise ajal kui ka pärast seda. Administratsioon võib õpilase või väljaõppe

³² К. П. Уржинский. Договор об ученичестве. — «Правоведение», 1961, № 3, lk. 70; К. Абжанов. О природе правоотношения предприятия с учениками. — «Правоведение», 1966, № 1, lk. 133.

³³ Ф. М. Левиант. Виды трудового договора. М., 1966, lk. 145; А. С. Пашков. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. Госюриздат, 1961, lk. 96.

³⁴ А. С. Пашков. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. Госюриздат, 1961, lk. 96.

lõpetanud töötaja vallandada seaduses ettenähtud motiividel ametiühingu käitiskomitee või kohaliku komitee eelneval nõusolekul, kusjuures alaealiste vallandamisel on sellele lisaks vaja veel linna (rajooni) alaealiste asjade komisjoni nõusolekut.

A. S. Paškov ja K. Abžanov on asunud seisukohale, et õpilaslepingu lõpetamist väljaõppe ajal administratsiooni initsiatiivil tööle kõlbmatuse motiivil ei saa pidada õigeks, kuna VNFSV Ülemkohtu Pleenumi 29. detsembri 1962. a. määrusega³⁵ juhiti tähelepanu sellele, et kõlbmatuse motiivil ei ole lubatud vallandada isikuid, kel puuduvad vajalikud töökogemused lühikese töötamise aja tõttu antud töö.³⁶

Selle seisukohaga võib nõustuda osaliselt. Õpilasleping sõlmitakse eriala õppimise ja sellele järgneva töötamise eesmärgil, kusjuures väljaõppe perioodil ei ole õpilasel töönormide täitmise kohustust. Seetõttu oleks vallandamine kõlbmatuse motiivil töönormide mittetäitmise tõttu vastuolus õpilaslepingu mõttega. Kui aga väljaõppe perioodil või selle lõppemisel ilmneb, et õpilane ei ole üldse suuteline nõuetekohaseid teadmisi ja oskusi omandama antud erialal, siis on administratsioon kohustatud õpilase tema nõusolekul üle viima võimetekohasele tööle või teist sobivamat eriala õppima. Juhul, kui õpilane üleviimiseks nõusolekut ei anna, on administratsioon õigustatud ta vallandama TööK § 47 «c» alusel tööle kõlbmatuse motiivil.

Kui õpilane lahkub omal soovil enne väljaõppeaja möödumist, siis ei ole administratsioonil õigust väljaõpetamiseks kulutatud summasid õpilaselt tagasi nõuda, kuna kehtiv seadusandlus seda ette ei näe. Samuti ei ole lubatud õpilaselt kinni pidada praagikahjusid, mis on tekkinud väljaõppe käigus. Mõningad ettevõtted on asunud sellele teele, et nõuavad nimetatud praagikahjude tasumist väljaõpet teostavalt instruktorilt. Ka selline kinnipidamine on ebaõige ning vastuolus kehtiva seadusandlusega, sest õppeprotsessis toodetud praagi tagajärjel tekkinud kahjud jäävad ettevõtte enda kanda.

Õpilaslepingu sõlmimisel võidakse kokku leppida veel mitmesuguste täiendavate tingimuste suhtes, mis konkretiseerivad õpilase või ettevõtte õigusi ja kohustusi, kui need ei ole vastuolus kehtiva seadusandlusega.

³⁵ «Бюллетень Верховного Суда РСФСР», 1963, № 2.

³⁶ А. С. П а ш к о в. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. Госюриздат, М., 1961, lk. 97; К. А б ж а н о в. О природе правоотношения предприятия с учениками. — «Правоведение», 1966, № 1, lk. 132.

УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР

Аспирант И. М. Орго

Кафедра государственного и административного права

Резюме

Решение главной экономической задачи настоящей пятилетки (1966—1970) требует увеличения высококвалифицированных рабочих и специалистов, способных внедрять в производство достижения науки и техники.

Для этого ежегодно расширяется прием студентов и учащихся в высшие и средние специальные учебные заведения, профессионально-технические училища и увеличивается подготовка рабочих непосредственно на предприятиях по ученическому договору.

Настоящая статья посвящена рассмотрению подготовки квалифицированных кадров по ученическому договору. В первой части статьи автор рассматривает вопрос о юридической природе ученического договора. В нашей юридической литературе различные авторы по-разному определяют юридическую природу ученического договора. Автор анализирует существующие в литературе различные точки зрения по этому вопросу, и в результате этого анализа приходит к выводу, что правильной является точка зрения тех авторов, которые рассматривают ученический договор как разновидность трудового договора, по которому возникают трудовые правоотношения между учеником и предприятием. Обязанность овладеть специальностью непосредственно на производстве по ученическому договору является одним из элементов сложного трудового правоотношения, а не самостоятельным правоотношением.

Во второй части статьи рассматривается содержание ученического договора и организация подготовки новых рабочих путем индивидуального, бригадного и курсового обучения. Анализируются существующие недостатки в организации обучения и делаются некоторые предложения по этому поводу.

Предприятие должно создать все необходимые условия для овладения учеником специальности в установленный срок. В связи с этим автор считает неправильным применять к ученикам переводы на нижеоплачиваемую работу в порядке дисциплинарного взыскания. По мнению автора, перевод учеников на другую работу по производственной необходимости возможен только в тех случаях, когда производственная необходимость вызвана стихийным бедствием или производственной аварией.

В настоящее время сроки обучения утверждаются в централизованном порядке. Автор придерживается позиции тех ав-

торов, которые считают целесообразным дать директорам предприятий право продления срока обучения по каждому конкретному случаю, учитывая специфику и объем требований по изучаемым профессиям на данном предприятии.

В конце обучения квалификационные комиссии предприятий присваивают ученикам тарифные разряды или звание по специальности. Указанные тарифные разряды по существующему порядку являются обязательными только на данном предприятии и при переходе на другое предприятие тарифные разряды могут быть пересмотрены. В связи с этим автор считает целесообразным создать специальные квалификационные комиссии при органах государственного профессионально-технического образования или профессионально-технических училищ, которые занимались бы присвоением тарифных разрядов ученикам производственно-технического обучения. Разряды, присвоенные указанными комиссиями, должны быть обязательны для всех предприятий и не могут быть пересмотрены при поступлении на работу на другое предприятие.

Автор считает возможным заключать ученический договор с условием обязательной проработки на данном предприятии определенного срока (до двух лет)

Во второй части статьи рассматриваются также проблемы расторжения ученического договора и другие вопросы, связанные с обучением непосредственно на производстве.