

TÖÖLEPINGU LÕPETAMINE TÖÖTAJA ALGATUSEL

J. Mäll

Riigi- ja haldusõiguse kateeder

1. Määramata ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamine töötaja algatusel

Määramata ajaks sõlmitud töölepingu võib töötaja lõpetada omal soovil, olenemata administratsiooni nõusolekust. Töötaja on kohustatud eelseisvast töölt lahkumisest ainult ette teatama. Eesti NSV TööK § 35 lg. 1 kohaselt peab ta seda tegema kaks nädalat enne töölt lahkumist.

Etteteatamine eelseisvast töölt lahkumisest on ette nähtud selleks, et administratsioonil oleks võimalik aegsasti asuda uue töötaja otsimisele, samuti selleks, et oleks võimalik organiseerida asjaajamise ning alustatud tööde, vastavatel juhtudel ka materiaalsete väärtuste üleandmist uuele töötajale.

Omaval soovil töölt lahkumisest on töötaja kohustatud ette teatama kirjalikult. Avaldus tuleb adresseerida ettevõtte, asutuse või organisatsiooni juhatajale ja selles peab olema märgitud, millisel töö- või ametikohalt ja mis ajast arvates töötaja palub ennast vabastada seoses omal soovil töölt lahkumisega. Avaldusele tuleb tingimata märkida ka koostamise kuupäev.

Avaldus esitatakse ettevõtte, asutuse või organisatsiooni juhatajale kas vahetult või kaadriosakonna kaudu. Esitatud avaldusele märgitakse selle saabumise aeg ning alates järgmisest päevast hakatakse arvestama etteteatamistähtaja kulgemist.¹

Töölt lahkumise kohta esitatud avalduse vaatab läbi ettevõtte, asutuse või organisatsiooni juhataja ja saadab selle töötaja vahetule ülemusele informatiivseks tutvumiseks. Tavakohaselt märgivad meistrid, samuti tsehhi- ja jaoskonnaülemad töötaja avaldusele, et nad nõustuvad tema töölt lahkumisega. Juriidiliselt on sellise nõusoleku deklareerimine täiesti ülearune. Omaval soovil töölt lahkumiseks ei vaja töötaja ei meistri ega tsehhi- või jaoskonnaülemat

¹ ENSV TööK § 232.

ega isegi mitte ettevõtte, asutuse või organisatsiooni juhataja nõusolekut. Avaldused saadetakse vastavatele alljuhtidele teadmiseks, aga mitte nõusoleku saamiseks, mistõttu neil tuleks avaldusele teha märges selle teatavaks võtmise, aga mitte nõusoleku andmise kohta.

Omal soovil töölt lahkumise kohta esitatud avalduses tuleb ära näidata töölt lahkumise kuupäev. Töötajad jätaavad segeli selle märkimata. Tekib küsimus, kas administratsioon on kohustatud puudulikult vormistatud avaldust arvestama? Kas ta on kohustatud sellise avalduse põhjal töötaja töölt vabastama ja millal tuleks neil juhtudel seda teha?

Meie arvates on omal soovil töölt lahkumise kohta esitatud avaldus administratsioonile siduv ka siis, kui selles ei ole märgitud kuupäeva, millest alates töötaja palub ennast töölt vabastada. ENSV TööK §-s 35 on öeldud, et töötaja võib lahkuda töölt pärast kahepäevase tähtaja möödumist, arvates avalduse esitamisest. Järelikult, kui avalduses ei ole märgitud töölt lahkumise kuupäeva, siis tuleb töötaja töölt vabastada seaduses ettenähtud üldkohustusliku kahepäevase tähtaja möödumisel. See seisukoht vastab täielikult ka kohtupraktikale, mille kohta toome järgmise näite.

Töötaja esitas 4. augustil avalduse omal soovil töölt lahkumise kohta. Asutuse juhataja andis 7. augustil käskkirja tema töölt vabastamiseks samal päeval. Töötaja sellega ei nõustunud ja pöördus töövaidlusi lahendavate organite poole. Kassatsioonikorras arutas asja ka Eesti NSV Ülemkohtu tsiviilkohtukolleegium, kes märkis, et töötaja avalduses ei ole märgitud töölepingu lõpetamise päeva ja asjas puuduvad andmed, et hageja oleks taotlenud koheselt töölt vabastamist, mistõttu kohtukolleegium jõudis järeldusele, et hageja töölt vabastamine 7. augustil oli vastuolus seadusäetega, mille kohaselt määramata ajaks sõlmitud tööleping võidakse töötaja algatusel lõpetada pärast kahepäevast etteteatamist («NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse alused» § 16 lg. 1 ja Eesti NSV TööK § 35).²

Mõnevõrra teistsugune olukord võib kujuneda juhul, kui töötaja oma avalduses ise palub ennast töölt vabastada enne kahepäevase tähtaja möödumist teatud kindlal kuupäeval. Näiteks töötaja esitas 1. septembril avalduse, milles palus ennast töölt vabastada arvates 7. septembrist. Sellest kuupäevast alates võib töötaja lahkuda töölt ainult siis, kui administratsioon sellega nõustub. Kui administratsioon aga etteteatamise tähtaja lühendamise ega ei nõustu, kas ta võib siis sama avalduse põhjal töötaja vabastada töölt kahepäevase etteteatamistähtaja möödumisel?

² Eesti NSV Ülemkohtu tsiviilkohtukolleegiumi 17. oktoobri 1972. a. määrus. — Tsiviilasi nr. 811/II-1972. a.

Meie arvates administratsioon seda teha ei tohi. Ta võib töötaja vabastada töölt ainult avalduses märgitud kuupäevast arvates. Kui administratsioon selle tingimusega ei nõustu ja töötaja soovi arvestamata vabastab ta töölt mitte avalduses märgitud kuupäevast, vaid pärast üldkohustusliku kahenädalase etteteatamistähtaja möödumist, siis tuleb seda käsitleda kui töölepingu lõpetamist administratsiooni algatusel. Töötaja võib neil juhtudel pöörduda töövaidluskomisjoni ja nõuda töölt vabastamise ebaõigeks tunnistamist ja enda tööle ennistamist ning sunnitud tööltpuudumise aja eest keskmise palga väljamaksmist kuni kolme kuu ulatuses.

Ülaltoodud seisukohta võime põhjendada eelkõige sellega, et administratsioon on kohustatud omal soovil töölt lahkumise juhtudel arvestama töötaja poolt töölepingu lõpetamise kohta seatud tingimusi. Töötaja võib olla eluliselt huvitatud töölepingu lõpetamisest ainult teatud kuupäevast arvates kasvõi sellest kuupäevast uuele töökohale asumiseks. Administratsioon võib keelduda töötaja vabastamisest enne kahenädalase etteteatamistähtaja möödumist, kuid ta ei või neil juhtudel teda töölt vabastada ka kahenädalase tähtaja möödumisel, kui töötaja ei ole seda soovinud või sellega ei nõustu.

Võib esineda juhtumeid, kus mitte töötaja, vaid administratsioon on huvitatud omal soovil töölt lahkuva töötaja vabastamisest enne etteteatamistähtaja möödumist. Ka see on võimalik, kuid jällegi ainult poolte kokkuleppel. Kui administratsioon vabastab töötaja ennetähtaegselt tema nõusolekuta, siis töötaja võib nõuda selle tagajärjel sunnitud tööltpuudumise aja eest — töölt vabastamisest kuni etteteatamistähtaja möödumiseni, keskmise palga väljamaksmist. Samuti võib ta nõuda, et ta loetaks töölt lahkunuks arvates etteteatamistähtaja möödumisest ja et selle kohta tehtaks vastavad parandused ka töölt vabastamise kohta antud käskkirjas ja tööraamatukandes.

Praktikas ja kohati ka erialases kirjanduses on kujunenud arvamus, et töötaja vabastamisel töölt enne etteteatamistähtaja möödumist on tegemist mitte omal soovil töölt lahkumisega, vaid töölepingu lõpetamisega poolte kokkuleppel ENSV Töök § 33 p. 1 alusel.

Selline arvamus on meie arvates ebaõige. Tegemist on neil juhtudel mitte töölepingu lõpetamise aluse muutmisega, vaid pooltevahelisel kokkuleppel etteteatamistähtaja lühendamisega. Kui töötaja vabastatakse töölt mõlema poole nõusolekul kasvõi päeva-pealt, siis on ikkagi tegemist töölt lahkumisega omal soovil (Töök § 35 alusel), aga mitte töölepingu lõpetamisega poolte kokkuleppel (Töök § 33 p. 1).

Ülalmärgitud vahetegu töölepingu lõpetamise aluste vahel on seotud oluliste erinevustega ka õiguslikes tagajärgedes. Näiteks

omal soovil töölt lahkumisel võidakse töötaja välja tõsta ettevõttele, asutusele või organisatsioonile kuuluvalt elamispiinnalt; poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamisel administratsioon seda nõuda ei saa. Omal soovil töölt lahkumisel on töötaja kohustatud teisest paikkonnast ületoomisel talle makstud kompensatsioonilised summad tagastama, poolte kokkuleppel töölt lahkumisel need summad tagastamisele ei kuulu. Seega on tegemist mitte ainult erinevustega töölepingu lõpetamise aluste formuleeringutes, vaid oluliste erinevustega ka õiguslikes tagajärgedes.

Seoses omal soovil töölt lahkumisega on praktikas esinenud juhtumeid, kus töötaja on palunud ennast töölt vabastada mitte kahe nädala, vaid sellest mõnevõrra pikema tähtaja möödumisel. Tekib küsimus, kas töötaja võib eelseisvast töölt lahkumisest ette teatada ainult kaks nädalat või ta võib seda teha ka varem?

Selle küsimuse lahendamine pakub mitte ainult teoreetilist, vaid ka praktilist huvi. Näiteks laohoidja kavatseb töölt lahkuda omal soovil, kuid selleks, et administratsioonil oleks piisavalt aega uue laohoidja leidmiseks ja et võimalik oleks aegsasti asuda inventuuri tegemisele ja materiaalsete väärtuste üleandmisele, võib ta eelseisvast töölt lahkumisest ette teatada mitte kaks nädalat, vaid üks kuu enne lahkumist. Mingit kahju sellest kumbki pool ei saa. Vastupidi, selline etteteatamine vastab tavaliselt mõlema poole huvidele ja osutub praktikas kohati väga vajalikuks.

Lähtudes ülaltoodud kaalutlustest tuleks ka ENSV TööK § 35 lg. 1 sõnastust muuta ja öelda, et määramata ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamisest on töötaja kohustatud administratsioonile v a h e m a l t kaks nädalat kirjalikult ette teatama. Sellises redaktsioonis tähendaks koodeksi vastav säte, et töötaja on kohustatud eelseisvast töölt lahkumisest ette teatama kas kaks nädalat või ka rohkem, poolte kokkuleppel aga võidakse töötaja tema omal soovil töölt vabastada enne kahepäevase tähtaja möödumist.

Palju vaidlusi on erialases kirjanduses ja praktikas peetud selle üle, kas töötaja võib loobuda omal soovil töölt lahkumise kohta administratsioonile esitatud avaldusest? Aegade jooksul on selles küsimuses avaldatud väga erinevaid arvamusi.⁵

Enne tööseadlusandluse aluste ja uute töökoodeksite kehtestamist oli erialases kirjanduses ja kohtupraktikas välja kujunenud üldtunnustatud seisukoht, mille kohaselt töötaja võis omal soovil

⁵ И. И. Воронин. Спорное в применении трудового законодательства. — «Советское государство и право», 1973, № 11, стр. 127; В. Малов. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон. — «Советская юстиция», 1971, № 7, стр. 16.

töölt lahkumise kohta esitatud avaldusest loobuda kuni faktilise töölt lahkumise momendini.⁴

Praktikas aga ilmnesis selle seisukoha kohaldamisel mõningad vasturääkivused. Omal soovil töölt lahkumise puhul on etteteatamine ette nähtud eelkõige selleks, et administratsioon võiks otsida ja tööle kutsuda uue töötaja, kes asuks vabanevale töö- või ametikohale. Kui töötaja, kes on esitanud avalduse omal soovil töölt lahkumise kohta, võib aga igal ajal kuni tööloleku viimase päevani oma kavatsusest loobuda ja oma avalduse tagasi võtta, siis administratsiooni seisukohalt kaotaks omal soovil töölt lahkumisest etteteatamine praktiliselt oma mõtte. Uus töötaja aga võiks sellistel juhtudel jääda ilma nii uuest kui ka oma endisest töökohast.

Seega omal soovil töölt lahkumise õigusliku instituudi kohaldamise praktikas oli tõusetunud küsimusi, mis ootasid lahendamist. Pakuti välja mitmeid lahendusvariante. Näiteks Eesti NSV töökoodeksi 1959. a. projektis tehti täiesti uudne ettepanek töötaja omal soovil töölt lahkumise kohta esitatud avaldusest loobumisel tekkinud vaidluste lahendamiseks. Projektis § 27 oli öeldud, et «omal soovil töölt lahkumise kohta esitatud avaldusest võib töötaja loobuda kuni tema töölt vabastamise kohta antud käskkirja teatavaks tegemiseni.»⁵

Uute töökoodeksite koostamisel ja kooskõlastamisel elavnesid vaidlused selle üle, kas töötaja võib töölt lahkumise kohta esitatud avaldusest loobuda või mitte. Kuid küsimus jäi ka sel korral lahendamata, sest arvamused olid väga erinevad.

Näiteks mõned autorid asusid seisukohale, et omal soovil töölt lahkumise kohta esitatud avaldusest tuleks lubada töötajal loobuda üksnes administratsiooni nõusolekul, põhjendades seda asjaoluga, et omal soovil töölt lahkumise kohta esitatud avaldusest loobumise sõltuvusse seadmine administratsiooni nõusolekust dissiplineeriks töötajaid ning pidurdaks kergekäelisust ja mõtlematust lahkumisavalduste esitamisel.

Kahtlemata on õige, et administratsioon on huvitatud oma kaadri püsivusest ja seetõttu ta tavaliselt on nõus sellega, kui töötaja loobub töölt lahkumise kohta esitatud avaldusest. Kuid töötaja õiguste kaitse peab olema tagatud ka juhtudel, kui administratsioon põhjendamatult keeldub töötaja avalduse tagastamisest. Seda silmas pidades hakkas kohtupraktikas kujunema seisukoht, mille kohaselt töötaja võib loobuda töölt lahkumise kohta esitatud avaldusest, kui administratsioon ei ole veel seotud teise töötaja töölevõtmise kohta sõlmitud kokkuleppega.

Ülaltoodud seisukoht on leidnud nüüd kinnitamist ka

⁴ Eesti NSV Ülemkohtu pleenumi 18. septembri 1963. a. määrus nr. 4 p. 6. — Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 722.

⁵ Eesti NSV töökoodeksi projekt. Tln., lk. 10.

NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 22. jaanuari 1974. a. määruses nr. 3 («Nõukogude Õigus», 1974, nr. 2, lk. 166). Selles määruses on antud juhised, mille kohaselt töötajal, kes määramata ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamisest on administratsioonile ette teatanud, on õigus enne etteteatamistähtaja möödumist oma avaldus tagasi võtta. Seega NSV Liidu Ülemkohus on asunud seisukohale, et töötajal on õigus loobuda omal soovil töölt lahkumise kohta esitatud avaldusest olenemata administratsiooni nõusolekust, kuid ta võib seda teha ainult tingimusel, kui administratsioon ei ole veel seotud uue töötaja töölevõtmise kohta sõlmitud kokkuleppes. NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi määrusest nähtub, et töötaja ei saa nõuda enda tööle edasijätmist, kui tema asemele on juba kutsutud teine töötaja, kelle töölevõtmisest administratsioon ei saa enam keelduda.

On töötaja omal soovil töölt lahkumisest nõuetekohaselt ette teatanud, siis tähtaja saabumisel võib ta töölt lahkuda sõltumata administratsiooni nõusolekust. Ent vaatamata sellele on praktikas esinenud juhtumeid, kus administratsioon on püüdnud takistada töötaja lahkumist, on keeldunud tema töölt vabastamisest või viivitanud selle vormistamisega, lõpparve tegemise ja tööraamatu kättestamisega.

Tuleb silmas pidada, et omal soovil töölt lahkumisel ei sõltu töölepingu lõpetamine administratsiooni nõusolekust ega sellest, kas töölt vabastamine on õigeaegselt vormistatud või mitte. Tööleping lõpeb etteteatamistähtaja möödumisel ja töötajast endast oleneb, kas ta lahkub töölt kohe pärast etteteatamistähtaja möödumist või jätkab töötamist ja jääb ootama enda töölt vabastamist.

Kui töötaja jätkab töötamist ja jääb enda töölt vabastamist ootama, siis peab ta hiljemalt järgmisel päeval pärast etteteatamistähtaja möödumist administratsioonile teatama, et ta nõuab enda töölt vabastamist. Kui administratsioon ka pärast seda viivitab tema vabastamisega, võib töötaja järgneva kahe nädala jooksul töötamist igal ajal lõpetada ja töölt lahkuda.

Teistsugune olukord kujuneb siis, kui administratsioon viivitab töölt lahkumise vormistamisega ja samal ajal töötaja ise ei nõua enda töölt vabastamist, vaid jätkab tööülesannete täitmist. Seda tõlgendatakse kui loobumist töölt lahkumise kavatsusest. Soovib töötaja hiljem siiski töölt lahkuda, peab ta sellest administratsioonile uuesti ette teatama.

Tuleb teha vahet töötaja omal soovil töölt lahkumise ja tema töölt vabastamise juhtude vahel seoses üleviimisega teise ettevõttesse, asutusse või organisatsiooni.

Omal soovil töölt lahkumise korral tööõigussuhe lõpeb ja töötajal on täiesti vabad käed uue töökoha või tegevusala valikul. Tema

tööle asumine uues töökohas toimub poolte kokkuleppel sõlmitud töölepingu alusel.

Üleviimine teise ettevõttesse, asutusse või organisatsiooni võib toimuda töötaja nõusolekul kas kõrgemalseisva organi korraldusel või ettevõtete, asutuste või organisatsioonide juhatajate vahelisel kokkuleppel. Seega sõltub teise ettevõttesse, asutusse või organisatsiooni üleviimine ühelt poolt vastavast korraldusest või kokkuleppel ja teiselt poolt töötaja nõusolekust.

Võib juhtuda, et töötaja ise taotleb enda töölt vabastamist seoses üleviimisega juhatajatevahelisel kokkuleppel, sest sellega kaasnevad mitmesugused soodustused, näiteks puhkuste andmisel, elamispinna kasutamisel jne. Uue töökoha administratsioon tavaliselt nõustub meeleldi töötaja ületoomisega soodustatud tingimustel. Kuid ületoomiseks on vaja, et nii senise kui ka uue töökoha juhtkond oleks andnud selleks oma nõusoleku.

Töötaja A. palus ennast töölt vabastada seoses üleviimisega teise ettevõttesse. Administratsioon vabastas ta töölt, kuid mitte teise ettevõttesse üleviimise tõttu, vaid tema omal soovil. Töötaja pöördus rahvakohtusse ja nõudis, et tema töölt vabastamine omal soovil tunnistataks ebaõigeks ja loetaks, et ta on töölt vabastatud seoses üleviimisega teise ettevõttesse.

Rahvakohus jättis hagi rahuldamata, sest töötaja üleminek teise ettevõttesse oli toimunud töötaja enda initsiatiivil, aga mitte üleviimise teel juhatajatevahelisel kokkuleppel. Kohus märkis, et senise töökoha juhtkond võib anda nõusoleku töötaja üleviimiseks, kuid ta ei ole kohustatud seda tegema. Töötaja võib taotleda, kuid ei saa nõuda enda üleviimist teise ettevõttesse. Eesti NSV Ülemkohtu tsiviilkohtukolleegium jättis rahvakohtu otsuse muutmata.⁶

Sageli küsitakse, kas administratsioon võib töötaja tema omal soovil vabastada ka haiguslehel või puhkusel oleku ajal.

Enne uue töökoodeksi kehtestamist oli praktikas ja erialases kirjanduses kujunenud seisukoht, mille kohaselt ajutise töövõimeuse ajal oli reeglina keelatud töölepingu lõpetamine mitte ainult administratsiooni, vaid ka töötaja algatusel (välja arvatud seaduses ettenähtud erandjuhud).⁷ Selle seisukoha järgi võis kujuneda olukord, kus töötaja, kes oli esitanud avalduse omal soovil töölt lahkumise kohta, kuid enne etteteatamistähtaja saabumist oli haigestunud, võidi töölt vabastada alles pärast tervenemist.

Uues töökoodeksis § 38 lg. 2 on öeldud, et töölepingu lõpetamine administratsiooni algatusel ei ole lubatud töötaja

⁶ Eesti NSV Ülemkohtu tsiviilkohtukolleegiumi 14. märtsi 1972. a. määrus. — Tsiviilasi nr. 208/II-1972. a.

⁷ J. Mäli. Tööliste ja teenistujate töölevõtmine, üleviimine ja vallandamine. Tln., 1964, lk. 56.

ajutise töövõimetuse ajal (välja arvatud töölepingu lõpetamine Töök § 37 p. 5 alusel). Selle sättega on küsimus leidnud selge ja täiesti kindlapiirilise lahenduse. Koodeksis kõneldakse sellest, et ajutise töövõimetuse ajal on keelatud töölepingu lõpetamine administratsiooni algatusel. Et tööleping võidakse lõpetada kas administratsiooni või töötaja algatusel, siis võib järeldada, et uue töökoodeksiga (ENSV Töök § 38) ei ole keelatud töötaja töölt vabastamine tema omal soovil ka ajutise töövõimetuse ajal.⁸

On juhtunud ka seda, et töötaja on kasutanud ajutise töövõimetuse ajal omal soovil töölt lahkumise võimalust töölepingu lõpetamise vältimiseks temale ebaseaduslikel motiividel. Toome selle kohta järgmise näite.

Töötaja oli toime pannud tööluusi. Ametiühingu kohaliku komitee eelneval nõusolekul andis administratsioon 10. juunil käskkirja tema vallandamise kohta 15. juunil Töök § 37 p. 4 alusel. Saanud sellest teada, esitas töötaja järgmisel päeval avalduse omal soovil töölt lahkumise kohta ning samal päeval läks haiglasse ravile, kus ta viibis üle kolme nädala. Pärast tervenemist tuli töötaja lõpparve ja tööraamatu järele. Kuid siis selgus, et administratsioon oli töötaja vallandanud (Töök § 37 p. 4 alusel) haiguslehel oleku ajal, mis on seadusega keelatud (ENSV Töök § 38 lg. 2).

Administratsioon tahtis oma käskkirja muuta ja lugeda töötaja vallandatuks tööluusi eest arvates tema tervenemisest, kuid antud juhul ei saanud ta kasutada ka seda võimalust. Töötaja oli esitanud avalduse omal soovil töölt lahkumise kohta ja kahe nädalase tähtaja möödumisel tööõigussuhe lõppes, sest töökoodeksi eeskirjade kohaselt ei ole keelatud ajutise töövõimetuse ajal töölt lahkumine omal soovil. Et tööõigussuhe lõppes juba ajutise töövõimetuse ajal, siis pärast tervenemist administratsioon ei saanud enam lugeda tööluusi tõttu vallandatuks töötajat, kes oli juba töölt lahkunud omal soovil. Antud olukorras oli administratsioon sunnitud vormistama töötaja töölt vabastamise tema omal soovil Töök § 35 alusel, arvates etteteatamistähtaja möödumisest.

Ülaltoodud kaasusega seoses tekib küsimus, kas töötaja võib esitada omal soovil lahkumise kohta avalduse ka pärast seda, kui administratsioon on juba andnud käskkirja tema vallandamise kohta muudel seaduses ettenähtud alustel? Küsimusele vastates tuleb arvestada, et tööõigussuhe ei lõpe mitte käskkirja andmisega, vaid käskkirjas märgitud kuupäeval töötaja vallandamise või töölt vabastamisega. Vallandamispäevani võib töötaja taotleda enda töölt vabastamist omal soovil, sest ei ole välistatud võimalus, et

⁸ Eesti NSV Ülemkohtu tsiviilkohtukolleegiumi 5. jaanuari 1973. a. määrus. — Tsiviilasi nr. 14/II-1973. a.

administratsioon võib loobuda töötaja vallandamisest, et teda tööle edasi jätta või vabastada töölt tema omal soovil.

Eelnevaga väga lähedane probleem on tõusetunud seoses küsimusega, kas töötaja võib esitada avalduse omal soovil töölt lahkumise kohta ka ajutise töövõimetuse ajal. Rõhutame, et töökoodeksi kohaselt on ajutise töövõimetuse ajal keelatud töölepingu lõpetamine administratsiooni algatusel (välja arvatud seaduses ettenähtud erandjuhud). Nagu eespool märgitud, ei ole sel ajal aga keelatud töötaja töölt vabastamine tema omal soovil. Kui ajutise töövõimetuse ajal ei ole keelatud tema töölt vabastamine, siis endastmõistetavalt ei ole ka keelatud omal soovil töölt lahkumise kohta avalduse esitamine.

Töökoodeksis § 38 lg. 2 on sätestatud, et töölepingu lõpetamine ei ole lubatud töötaja puhkusel viibimise ajal. Kuid samas on öeldud, et puhkuse ajal on keelatud töölepingu lõpetamine ainult administratsiooni algatusel. Järelikult ei käi see keeld omal soovil töölepingu lõpetamise juhtude kohta. Seega võib töötaja ka puhkusel olles esitada avalduse omal soovil töölt lahkumise kohta. Seejuures olenevalt avalduse esitamise ajast ja puhkuse kestusest võib tööleping lõppeda kas puhkuse ajal või pärast selle lõppemist. Kui tööleping on lõppenud puhkuse ajal, siis tuleb töötajaga teha lõpparve ja tööraamat talle kätte anda ühe päeva jooksul arvates nõudmise esitamisest. Muudel juhtudel tuleb seda teha töölt lahkumise päeval.

Töötaja võib omal soovil töölt lahkuda ka enne kaheädalase etteteatamistähtaaja möödumist, kuid ta võib seda teha ainult administratsiooni nõusolekul. Kui töötaja lahkub töölt ennetähtaegselt administratsiooni nõusolekuta, siis tuleb seda vaadelda tööluusina, mille eest administratsioon võib ta töölt vallandada (ENSV TööK § 37 p. 4). Kuid administratsioon peab arvestama seda, et töötaja vallandamine tööluusi eest peab toimuma enne etteteatamistähtaaja möödumist, sest selle möödumisel lõpeb tööõigussuhe, millega seoses langeb ära ka töötaja vallandamise võimalus. Kahjuks praktikas seda sageli ei arvestata.

H. tõotas puhvetimüüjana. Direktori käskkirjaga viidi ta üle kioskipidajaks. Töötaja keeldus sellest ja 9. juulil esitas avalduse, milles palus ennast töölt vabastada omal soovil. Alates 14. juulist ta tööle ei ilmunud ja direktori käskkirjaga 27. juulist ta vallandati ametiühingukomitee nõusolekul arvates 25. juulist tööluusi tõttu.

Ülaltoodud kaasuse puhul tegi administratsioon ühe olulise vea. Tulnuks arvesse võtta, et töötaja oli 9. juulil teatanud ette eelseisvast töölt lahkumisest. Järelikult etteteatamistähtaeg möödus 23. juulil ja alates 24. juulist lõppes tal tööõigussuhe antud ettevõttega, olenemata sellest, kas administratsioon tema töölt lahkumise vormistas või mitte. Seejuures on täiesti õige, et oma-

volilise tööle mitteilmumisega alates 14. juulist pani töötaja toime tööluusi. Administratsioon võinuks ta töölt vallandada, kuid see oleks pidanud toimuma enne kahenädalase etteteatamistähtaja möödumist, s. t. hiljemalt 23. juulil. Alates 24. juulist oli tööõigussuhe juba lõppenud ja ettevõtte direktori käskkiri 27. juulist töötaja vallandamise kohta arvates 25. juulist oli juriidiliselt tühine toiming, sest administratsioon ei saa tagantjärele vallandada töötajaid, kelle õigussuhe on antud ettevõtte, asutuse või organisatsiooniga juba lõppenud. Toodud kaasuse puhul tegi vea mitte ainult administratsioon, vaid ka ametiühingukomitee, kes andis oma nõusoleku töötaja vallandamiseks alles 25. juulil, s. o. pärast seda, kui tööõigussuhe oli juba lõppenud töötaja omal soovil.

Seega omal soovil töölt lahkumise korral lõpeb tööõigussuhe etteteatamistähtaja möödumisel. Kehtivas seadusandluses ei leidu ühtki sätet, mis peataks või katkestaks etteteatamistähtaja kulgemise. Järelikult ka pärast eelseisvat töölt lahkumisest etteteatamist võib administratsioon töötaja vallandada, kuid ta võib seda teha mitte hiljem kui etteteatamistähtaja viimasel päeval. Ülal toodud kaasuse puhul võinuks administratsioon anda käskkirja töötaja vallandamiseks mitte hiljem kui 23. juulil.

Administratsioon aga talitas teisiti, mille tulemusena «vallandati» töötaja, kelle tööõigussuhe antud ettevõttega oli juba lõppenud. Kui töötaja pöördunuks töövaidlusi lahendavate organite poole, siis tulnuks vallandamine tööluusi eest tühiseks tunnistada ja töötaja lugeda töölt lahkunuks omal soovil arvates 24. juulist. Talle tulnuks välja mõista keskmine palk töölt lahkumise vormistamise ning lõpparve tegemise ja tööraamatu kätteandmisega viivitamise tagajärjel töölt puudumise kogu aja eest (ENSV Töök § 112).

Toome praktikast veel teise näite. Töötaja esitas 21. märtsil avalduse omal soovil töölt lahkumise kohta. 30. märtsil antud käskkirja alusel ta vabastati töölt 3. aprillil. Seega tööõigussuhe lõppes ja alates 4. aprillist ei olnud võimalik seda suhet enam teistkordselt lõpetada. Kuid administratsioon tegi seda siiski. Töötaja oli 3. aprillil, s. o. tööloleku viimasel päeval viibinud tööl ebakainena. Järgmisel päeval (4. aprillil) administratsioon tühistas oma käskkirja töötaja vabastamise kohta ja andis uue käskkirja tema töölt vallandamise kohta tööluusi eest.

Sisuliselt oli administratsiooni talitusviis õige, kuid juriidiliselt oli tegemist tühise toiminguga. Tööõigussuhe oli töötajaga juba lõppenud ja seetõttu oli täiesti objektitu toiming tema veelkordne vallandamine. Tühiste aktidega võivad kaasneda ka mitmesugused muud õiguserikkumised. Tööraamatusse tehakse ebaõige kanne, selle kätteandmise ning lõpparve tegemisega viivitatakse jne.

Töötaja võib neil juhtudel pöörduda vahetult rahvakohtusse,

nõuda tööraamatuse «ülevallandamise» kohta tehtud sissekande kehtetuks tunnistamist ning lõpparve tegemise ja tööraamatu vormistamise ja kätteandmisega viivitamise aja eest keskmise töötasu väljamõistmist. Kohtuotsuse alusel on administratsioon kohustatud oma käskkirja tühistama ja andma uue käskkirja töötaja töölt vabastamise kohta omal soovil arvates etteatamistähtaja möödumisest ning töötajale välja maksma tema keskmise palga kuni lõpparve tegemise ja tööraamatu kätteandmiseni.

Omal soovil töölt lahkumise korral toimub töölepingu lõpetamine töötaja enda algatusel. Kuid kahjuks esineb sedagi, et töötaja esitab avalduse töölt lahkumise kohta administratsiooni ettepanekul või koguni seetõttu, et administratsioon on loonud olukorra, kus töötaja on sunnitud töölt lahkuma omal soovil. Kas töötaja võib neil juhtudel nõuda enda tööle ennistamist ja kuhu ta võiks vastava taotlusega pöörduda?

Kui töötaja leiab, et tema õigust tööle on rikutud, siis võib ta alati pöörduda töövaidlusi lahendavate organite poole ja nõuda, et need tagaksid tema tööalaste õiguste kaitse. Kuid lahtiseks on jäänud küsimus sellest, kuhu töötaja sellistel juhtudel võiks avaldusega pöörduda, kas töövaidluskomisjoni või vahetult rahvakohtusse.

On avaldatud arvamust, et töötaja võiks neil juhtudel pöörduda vahetult rahvakohtusse ja nõuda töölepingu lõpetamise ebaõigeks tunnistamist ja tööle ennistamist ning sunnitud tööltpuudumise aja eest keskmise palga väljamaksmist kuni kolme kuu ulatuses, sest tegemist on mitte töötaja lahkumisega omal soovil, vaid tema varjatud vallandamisega.

Ent küsimuse lahendamisel tuleb arvestada, et formaalselt on sellistel juhtudel siiski tegemist töötaja töölt vabastamisega tema omal soovil, mistõttu ka vaidlused, mis sellega seoses on tekkinud, kuuluvad läbivaatamisele töövaidluskomisjonis kui kohustuslikus alginstantsis. See seisukoht on leidnud kinnitamist ka kohtupraktikas. Toome selle kohta järgmise näite.

K. töötas kombinaadis lukksepana. Ta palus ennast üle viia teise tsehhi, kuid administratsioon keeldus sellest, mistõttu töötaja oli sunnitud esitama avalduse omal soovil töölt lahkumise kohta. Kui hiljem töötaja mõistis, et administratsioon oli tegelikult sundinud teda töölt lahkuma, pöördus ta rahvakohtusse ja nõudis enda tööle ennistamist ja keskmise palga väljamaksmist sunnitud tööltpuudumise aja eest. Rahvakohus lõpetas asja arutamise, sest vaidlus oli kohtuvälistes instantsides eelnevalt läbi vaatamata, kuid Eesti NSV Ülemkohtu tsiviilkohtukolleegium muutis rahvakohtu määruse ja kirjutas ette, et antud juhul tuleb kohtumenetlus mitte lõpetada, vaid hagi avaldus jätta läbi vaatamata,⁹ tagades sel teel

⁹ Eesti NSV Ülemkohtu tsiviilkohtukolleegiumi 12. septembri 1969. a. määrus — Tsiviilasi nr. 828/II-1969. a.

töötajale võimaluse pöörduda töövaidluskomisjoni ja ametiühingukomiteesse vaidluse lahendamiseks kohtuvälises korras.

Seega on Eesti NSV kohtupraktikas välja kujunemas seisukoht, mille kohaselt omal soovil töölt lahkumise tekinud vaidlused kuuluvad läbivaatamisele töövaidluskomisjonis kui kohustuslikus alginstantsis.¹⁰ Selle seisukohaga tuleb nõustuda, see on igati põhjendatud ja seadusega kooskõlas.

Omaval soovil võib töötaja lahkuda töölt kas mõjuval põhjusel või ilma mõjuva põhjuseta. Sellest on omakorda seatud sõltuvusse ka töölt lahkumise õiguslikud tagajärjed.

Kui töötaja on lahkunud töölt ilma mõjuva põhjuseta, siis säilib tema pidev tööstaaž, kui vaheaeg töös enne uuele töökohale asumist ei ole kestnud üle ühe kuu.

Mõjuvatel põhjustel töölt lahkumisel säilib tööstaaži pidevus, kui vaheaeg töös ei ole kestnud üle kolme kuu.

Töötaja loetakse töölt lahkunuks mõjuvatel põhjustel, kui see on toimunud seoses haiguse, invaliidisuse või muudel seadusandlusega ettenähtud juhtudel.

Raseduse või seoses lapse sünniga omaval soovil töölt lahkunud naistöötaja tööstaaž loetakse pidevaks, kui ta enne lapse üheaastaseks saamist on uuesti asunud tööle.

Tööstaaž loetakse pidevaks olenemata töös olnud vaheaja kestusest, kui töötaja on eelmiselt töökohalt lahkunud seoses abikaasa üleviimisega teise paikkonda või seoses vanaduspensionile minekuga.¹¹

Omaval soovil töölt vabastamise kohta antavas käskkirjas või korralduses, samuti tööraamatusse tehtavas kandes tavaliselt ei märgita asjaolusid, mis olid töölt lahkumise põhjuseks. Mõjuvatel põhjustel töölt lahkumisel tuleb lahkumise ajendiks olnud asjaolu aga ära näidata nii käskkirjas (korralduses) kui ka tööraamatus. Näiteks abikaasa üleviimise tõttu töölt lahkumisel tuleb tööraamatusse märkida, et ta on omaval soovil töölt vabastatud ENSV TööK § 35 alusel seoses abikaasa üleviimisega tööle teise paikkonda.

Omaval soovil töölt lahkumisel võib töötaja nõuda mõjuvate põhjustena ettenähtud asjaolude märkimist käskkirjas ja tööraamatusse tehtavates kannetes ainult juhul, kui ta esitab mõjuva põhjuse olemasolu tõendava dokumendi, näiteks raviorgani tõendi haiguse kohta, abikaasa töökohast väljaantud õiendi tema üleviimise kohta teise paikkonda jne.

¹⁰ Eesti NSV Ülemnõukogu tsiviilkohtukolleegiumi 26. mai 1972. a. määrus. — Tsviilasi nr. 438/II-1972. a.

¹¹ NSV Liidu Ministrite Nõukogu 13. aprillil 1973. a. määrusega nr. 252 kinnitatud «Riikliku sotsiaalkindlustuse toetuste määramisel tööliste ja teenistujate pideva tööstaaži arvutamise eeskirjad». — ENSV ÜVT, 1973, nr. 29, art. 243.

Kui töötaja lahkub töölt omal soovil põhjust teatamata või mõjuva põhjuse olemasolu tõendavat dokumenti esitamata, siis vabastatakse ta töölt omal soovil ENSV TööK § 35 alusel põhjust märkimata.

2. Määratud ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamine töötaja algatusel

Tööliste ja teenistujate algatusel töölepingu lõpetamise kord on seatud sõltuvusse sellest, kas tegemist on määratud või määramata ajaks sõlmitud lepinguga.

Tavaliselt sõlmitakse töölepingud määramata ajaks, kuid poolte kokkuleppel võidakse need sõlmida ka määratud ajaks, kuid mitte kauemaks kui kolmeks aastaks (ENSV TööK § 19).

Määratud ajaks võidakse tööleping sõlmida kas kalendaarselt kindlaksmääratud tähtajaks (näiteks 3 kuuks, üheks või kaheks aastaks jne.) või teatud töö täitmise ajaks. Praktikaks on hakatud tähtaegseid töölepinguid sõlmima ka teatud töö- või ametikohal tööülesannete täitmise kohta kuni teatava sündmuse saabumiseni. Kõige sagedamini kasutatakse tähtaegsete töölepingute ajalise piiritlemise niisugust moodust sünnitusjärgsele palgata puhkusele läinud naistöötajate äraoleku ajaks nende asendajate töölevõtmisel. Töölepingu tähtaja sellise määratlemise võimalikkusele ja otsustarbekusele on juhitud tähelepanu ka erialases kirjanduses.¹²

Määratud ajaks sõlmitud tööleping lõpeb tavaliselt tähtaja möödumisel, kuid poolte algatusel võidakse see lõpetada ka enne tähtaega.

Administratsioon võib tähtaegse töölepingu enne tähtaega lõpetada ENSV TööK §-s 37 ettenähtud alustel, töötaja algatusel aga võib see toimuda kas poolte kokkuleppel (TööK § 33 p. 1) või seaduses ettenähtud juhtudel ka töötaja nõudmisel (TööK § 36). Seega tähtaegse töölepinguga töölevõetud töötajad, samuti need, kes on kohustatud teatava aja töötama ettevõttes, asutuses või organisatsioonis, kuhu nad on tööle suunatud (näiteks noored spetsialistid pärast kõrgema või keskeriõppeasutuse lõpetamist), ei saa töölt lahkuda omal soovil, kuid nad võivad seaduses ettenähtud juhtudel nõuda töölepingu lõpetamist enne tähtaega.

Töökoodeksis on öeldud, et määratud ajaks sõlmitud töölepingu ennetähtaegset lõpetamist võib töötaja nõuda haiguse või invaliidisuse korral, mis takistab lepingus ettenähtud tööde täitmist, samuti siis, kui administratsioon on rikkunud tööseadusandlust, kollektiiv- või töölepingut (TööK § 36). Samas on öeldud, et töö-

¹² J. Orgo. Naiste töökaitse eeskirjade kohaldamise praktikast. — «Nõukogude Oigus», 1972, nr. 2, lk. 111; Л. Гинцбург. Срочные трудовые договоры. — «Социалистический труд», 1973, № 2, стр. 135.

taja võib nõuda töölepingu ennetähtaegset lõpetamist ka muudel mõjuvatel põhjustel. Muude mõjuvate põhjustena võiksid arvesse tulla näiteks töötaja astumine kõrgemasse või keskeriõppeasutusse, abikaasa üleviimine teise paikkonda jne.

Omavalitsustel on töötaja kohustatud sellest kirjalikult kaks nädalat ette teatama.

Et määratud ajaks tööle võetud töötajad, samuti need, kes pärast töökohale suunamist on kohustatud seal teatava aja töötama, ei või omal soovil töölt lahkuda, siis ei saa nende suhtes kohaldada ka sätteid, mis reguleerivad omal soovil töölt lahkumise korda. Järelikult töötaja võib nõuda määratud ajaks sõlmitud töölepingu ennetähtaegset lõpetamist ja enda töölt vabastamist olenemata etteatamisest.

Avaldus töölepingu ennetähtaegse lõpetamise kohta tuleb administratsioonile esitada kirjalikult. Selles märgitakse ära töölepingu lõpetamise aluseks olevad asjaolud ning kuupäev, millest alates töötaja palub ennast töölt vabastada.

Kui administratsioon leiab, et töötaja nõudmine on seadusega kooskõlas ja põhjendatud, siis annab ta käskkirja või korralduse töötaja töölt vabastamise kohta, teeb temaga lõpparve ja annab talle kätte tööraamatu.

Suunamise korras tööle määratud noori spetsialiste ja kutsekoolide lõpetajaid võib administratsioon nende kohustusliku töötamise perioodil töölt vabastada üksnes kõrgemalseisva organi loal.

Kuidas peaks töötaja talitama juhul, kui tal on õigus nõuda töölepingu ennetähtaegset lõpetamist, ent administratsioon keeldub tema töölt vabastamisest või viivitab sellega?

Tuleb meeles pidada, et omal soovil võis töötaja pärast etteatamist äärmiselt mõeldamatult töölt lahkuda administratsiooni nõusolekust sõltumata. Määratud ajaks sõlmitud töölepingu ennetähtaegset lõpetamist võib aga töötaja koodeksis (§ 36) ettenähtud juhtudel küll nõuda, kuid töölt lahkuda võib ta alles siis, kui administratsioon on ta töölt vabastanud. Kui töötaja lahkuks omavoliliselt, siis vaadeldakse seda tööluusina, mille eest administratsioon võib töötaja vallandada ENSV Töök § 37 p. 4 alusel.

Kui töötajal on õigus nõuda töölepingu ennetähtaegset lõpetamist, kuid administratsioon kas keeldub tema töölt vabastamisest või viivitab sellega, on töötajal õigus pöörduda töö vaidluskomisjoni, vajaduse korral aga edasi ametiühingukomiteesse ja rahvakohtusse, et nende kaudu nõuda enda töölt vabastamist. Töövaidluskomisjoni pöördumiseks mingisugust aegumistähtaega ei ole, edasikaebamisel tuleb aga kiinni pidada seaduses ettenähtud tähtaegadest. Töövaidlusi lahendav organ võib töötaja nõudmise jätta rahuldamata või teha otsuse tema töölt vabastamiseks. Töölt vabastamise kohta tehtud otsus jõustub kümne päeva jooksul, arva-

tes selle teatavaks saamisest, kui otsuses ei ole ette nähtud teistsugust tähtaega. Töölt vabastamise kohta tehtud otsus võidakse määrata ka viivitamata täitmisele.

Töövaidlusi lahendava organi otsuse jõustumisel on administratsioon kohustatud töölepingu lõpetama, töötaja töölt vabastamise vormistama, temaga lõpparve tegema ja talle tööraamatu kätte andma. Kui administratsioon otsuse täitmisele viivitab, võib töötaja töölt lahkuda ja nõuda keskmise palga väljamaksmist kogu aja eest, arvates töölt vabastamise kohta tehtud otsuse jõustumisest kuni lõpparve tegemise ja tööraamatu kätteandmise päevani.

Määratud ajaks sõlmitud töölepingu ennetähtaegset lõpetamist võib töötaja nõuda ainult mõjuvatel põhjustel. Muudel juhtudel ta võib küll administratsiooni poole pöörduda ja taotleda ennetähtaegselt enda töölt vabastamist, kuid nõuda ta seda ei saa. Tööleping võidakse neil juhtudel enne tähtaega lõpetada ainult administratsiooni nõusolekul, s. t. poolte kokkuleppel (ENSV TööK § 33 p. 1 alusel).

Seega määratud ajaks sõlmitud tööleping võidakse töötaja algatusel ennetähtaegselt lõpetada kas poolte kokkuleppel või töötaja nõudmisel. Kui tööleping on enne tähtaega lõpetatud töötaja nõudmisel, siis tuleks tema töölt vabastamise vormistamisel ära näidata ka asjaolud, mis olid töölt lahkumise põhjuseks. Käskkirjas või korralduses ja tööraamatusse tehtavas kandes tuleks märkida, et töötaja on töölt vabastatud ENSV TööK § 36 alusel kas haiguse, invaliidsuse või mõne muu mõjuva põhjuse tõttu.

Ka siis, kui töötaja on tema enda nõudmisel ennetähtaegselt töölt vabastatud seetõttu, et administratsioon oli rikkunud tööseadusandluse, kollektiiv- või töölepinguga kindlaksmääratud töötin-
gimusi, on administratsioon kohustatud käskkirjas või korralduses ning tööraamatusse tehtavas kandes ära märkima asjaolud, mis olid töölepingu lõpetamise aluseks. Näiteks, kui noor spetsialist nõuab töölepingu ennetähtaegset lõpetamist seoses elamispinna mittevõimaldamisega, märgitakse, et töötaja on töölt vabastatud ENSV TööK § 36 alusel elamispinna mittevõimaldamise tõttu. Erialase töö puudumisel aga märgitakse, et töötaja on töölt vabastatud ENSV TööK § 36 alusel tema rakendamismõimaluste puudumise tõttu.

Kui tööleping on töötaja nõudmisel ennetähtaegselt lõpetatud haiguse või invaliidsuse tõttu või muudel mõjuvatel põhjustel, siis loetakse tööstaaž pidevaks, kui vaheaeg ei ole kestnud üle kolme kuu.¹³ Kui tööleping on lõpetatud aga seetõttu, et administratsioon on rikkunud tööseadusandlust või kollektiiv- või töölepinguga

¹³ NSV Liidu Ministrite Nõukogu 13. aprilli 1973. a. määrusega nr. 252 kinnitatud pideva tööstaaži arvutamise eeskirjad. — ENSV ÜVT, 1973, nr. 29, art. 243.

kindlaksmääratud tingimusi, siis makstakse töötajale vallandus-
toetust kahe nädala keskmise palga ulatuses (TööK § 41), ja töö-
staaž tuleks lugeda pidevaks, kui vaheaeg töös ei kesta üle ühe
kuu.¹⁴

Kui tööline või teenistuja tema enda nõudmisel on töölt vabas-
tatud töövaidlusi lahendava organi otsuse põhjal, siis tuleb seda
asjaolu märkida tema vabastamise kohta antavas käskkirjas või
korralduses, aga tööraamatusse ei ole vaja selle kohta märget
teha.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

И. Я. Мьял

Резюме

В первой части статьи излагаются общие положения о по-
рядке расторжения трудового договора по собственному же-
ланию работника и затрагиваются некоторые дискуссионные
вопросы, возникающие в связи с применением этих положений
на практике.

Согласно кодексу законов о труде Эстонской ССР (ч. I ст.
35) трудовой договор, заключенный на неопределенный срок,
может быть расторгнут работником по собственному желанию,
с письменным предупреждением об этом администрации за
две недели. По истечению этого срока рабочий или служащий
вправе прекратить работу.

Оставление работы без предупреждения или до истечения
двухнедельного срока считается прогулом и администрация
может уволить работника на основе п. 4 ст. 37 КЗОТ ЭССР.

По инициативе работника или администрации трудовой до-
говор по доверенности может быть расторгнуть и до истече-
ния двухнедельного срока.

Если в заявлении работника не указано, с какого времени
он желает оставить работу, то его следует освободить от работы
по истечению двухнедельного срока со дня, следующего за днем
подачи заявления.

Если же в заявлении работника точно указано, с какого вре-
мени он желает оставить работу, то администрация в таких
случаях не может освободить работника по истечению двухне-
дельного срока без его согласия.

До последнего времени не было ясности в том, может ли

¹⁴ NSV Liidu Ministrite Nõukogu 13. aprilli 1973. a. määrusega nr. 252
kinnitatud pideva tööstaaži arvutamise eeskirjad. — ENSV ÜVT, 1973,
nr. 29, art. 243.

рабочий и служащий отозвать свое заявление в течение двухнедельного срока предупреждения или это возможно только с согласия администрации.

Мнения по этому вопросу были разные. Теперь вопрос разрешен постановлением пленума Верховного Суда СССР от 22 января 1974 года. Верховный Суд разъясняет, что работник до истечения срока предупреждения вправе отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения работник продолжает работать, но сразу по истечении этого срока сообщит администрации, что требует расторжения трудового договора, то при отказе администрации работник вправе в любое время прекратить работу в течение последующего двухнедельного срока.

Предупредить об уходе с работы по собственному желанию работник может как в период работы, так и в период отпуска или отсутствия на работе в связи заболеванием или с выполнением государственных и общественных обязанностей.

Во второй части статьи рассматриваются вопросы, связанные с расторжением трудового договора, заключенного на определенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть расторгнут до истечения срока по инициативе работника лишь при наличии уважительных причин, которые установлены кодексом законов о труде ЭССР (ст. 36).

В случаях отказа администрации работник может требовать прекращения трудового договора до истечения срока через органы рассмотрения трудовых споров в общем порядке,

Прекращение трудового договора до истечения срока возможно и по соглашению сторон на основе п. I ст. 33 КЗОТ.