

## KOHAKAASLASTE ÕIGUSLIKUST SEISUNDIST

I. O r g o ,  
õigusteaduse kandidaat

Ettekandes NLKP XXV kongressile märkis NLKP Keskkomitee peasekretär L. Brežnev, et meie maa ees seisvate paljutahuliste majanduslike ja sotsiaalsete ülesannete edukaks lahendamiseks ei ole muud teed kui tööviljakuse kiire tõstmine, kogu ühiskondliku tootmise efektiivsuse tunduv suurendamine. Kaheksakümnendatel aastatel muutub selle ülesande lahendamine eriti tungivaks. See on seotud tööjõuressursside probleemi teravnemisega, kuna me ei saa loota lisatööjõu juurdesaamisele, vaid üksnes tööviljakuse tõusule.<sup>1</sup>

Tööviljakuse tõstmine on loomulikult peamiseks hoovaks rahvamajanduse edasisel arendamisel, kuid ka tööviljakuse tõstmise abinõude ellurakendamine nõuab aega ning kõrvuti sellega tuleb erilist tähelepanu pöörata tööjõu kõige otsustavale ja ratsionaalsemale kasutamisele. Tööjõu defitsiiti aitab mõningal määral leevendada käesoleval ajal rakendatav kohakaaslus. See ei anna rahvamajandusele küll arvuliselt töökäsi juurde, kuid võimaldab mõningates rahvamajandusharudes mõnedel erialadel lahendada tööjõu küsimuse seniks, kuni tööjõu defitsiit on kõrvaldatud tööviljakuse tõusu ja muude abinõude rakendamise tagajärjel. Kohakaaslaste abi on teretulnud eriti niisuguste tööde tegemisel ja selliste ametikohtade täitmisel, kus täistööpäevaga töötamiseks tööd ei jätku. Kohakaaslasti tuleb paratamatult kasutada ka neil kutse- ja erialadel, millistel töötamiseks ei ole suudetud veel küllaldaselt kaadrit ette valmistada.

Kuigi kohakaasluse rakendamine ei ole rahvamajanduse kaadriga kindlustamise seisukohalt lähtudes perspektiivne lahendus, tuleb seda eelseisvatel aastatel veel paljudes ette-

---

<sup>1</sup> NLKP XXV kongressi materjale. Tln., 1976, lk. 51.

võtetes ja organisatsioonides kasutada. Kohakaasluse võimaluste oskuslikumaks ja efektiivsemaks ärakasutamiseks on tarvis vastavaid õigusnorme ja nende rakenduspraktikat tunda ja teada. Sellist abi pakub ka käesolev kirjutis.

Eesti NSV Ministrite Nõukogu 22. jaanuari 1960. a. määruse "Teenistusalase kohakaasluse piiramise kohta" p. 2<sup>2</sup> kohaselt mõistetakse kohakaasluse all üheaegset töötamist mitmel koosseisulisel ametikohal või mingi muu regulaarse palgalise töö tegemist põhitöö kõrval. Põhitöö kõrval võidakse aga muud palgalist tööd teha ka ajutise asendamise ning kutse- ja ametikaasluse korras. Ajutise asendamise ja kutse- ning ametikaasluse korras töötamise eest makstakse töötajale lisatasu nagu kohakaasluse alusel töötamiselgi, kuid seda erinevatel alustel ja tingimustel. Selleks et õigesti kohaldada üht või teist instituuti reguleerivaid õigusnorme, peame piiritlema ja välja selgitama erisused nende institutide vahel.

Ajutiseks asendamiseks loetakse ajutiselt äraoleva (haiguse, puhkusel viibimise tõttu jmt. juhtudel) töötaja ametikohajärgsete kohustuste täitmist teise töötaja poolt, kui see on tingitud tootmis- või korraldavate funktsioonide täitmise vajadusest. Äraoleva töötaja töö- või ametikohajärgsete tööülesannete täitmine võib toimuda mitmel viisil. Administratsioon võib tööle võtta uue töötaja põhitöötaja äraoleku ajaks. Uue töötaja töölevõtmisel võidakse rakendada ka kohakaaslust. Peale selle võib administratsioon oma asutuses, ettevõttes või organisatsioonis töötava teise töötaja üle viia ajutiselt äraoleva töötaja ametikohale ENSV TÖÖK § 29 alusel. Selline üleviimine on tingitud tootmisvajadusest ja annab administratsioonile õiguse teise töötaja üleviimiseks kohustuslikus korras mitte kauemaks kui üheks kuuks kalendriaastas. Pärast ühe kuu möödumist võib töötaja nõuda enda tagasitoomist endisele töö- või ametikohale. Kauemaks kui üheks kuuks võidakse töötaja jätta äraoleva töötaja asendajaks ainult tema nõusolekul.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> ENSV T 1960, nr. 8, art. 36.

<sup>3</sup> J. M ä l l . Tööliste ja teenistujate üleviimine teisele tööle samas ettevõttes, asutuses või organisatsioonis. - TRÜ Toimetised. Õigusteaduslikke töid XXI. Vihik 389. Tartu, 1976, lk. 68.

Äraoleva töötaja asendamiseks uue töötaja töölevõtmisel tuleb viimasele palka maksta lähtudes selle töö- või ametikoha palgast. Tootmishädavajaduse tõttu teisele tööle üleviimisel tuleb aga üleliidule säilitada tema endine keskmine palk, kui viimane on suurem asendatava palgast. Kui aga vastupidi, asendatava palk on suurem, siis makstakse vastavalt asendatava palgamäärale.

Äraoleva töötaja asendamiseks on ka kolmas võimalus. Äraolevat töötajat saab asendada sel teel, et teisele töötajale pannakse lisaks oma ametiülesannetele äraoleva töötaja ametikohajärgsed ülesanded ning asendaja on kohustatud täitma mõlemaid. Selline asendamine peab toimuma normaalse töötaja piires, mitte väljaspool ettenähtud tööaega. Endastmõistetavalt pole asendajal võimalik sellisel juhul ära teha absoluutselt kogu tööd kahe ametikoha järgi, kuid operatiivset lahendamist nõudvad ülesanded on ta kohustatud täitma. Asendaja töö tasustamise kord viimati nimetatud juhul on reguleeritud erieeskirjaga. Vastavalt NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja ÜAÜKN-i Sekretariaadi 29. detsembri 1965. a. seletusele nr. 30/39<sup>4</sup> makstakse asendajale tema faktilise töötasu (ametipalga, personaalpalga) ja asendatava ametipalga (ilma personaallisandita) vahe vaid juhul, kui asendaja ei ole äraoleva töötaja koosseisuliseks asetäitjaks või abiks (asetäitja ametikoha puudumisel) ning kui asendamine on kestnud üle 12 tööpäeva. Koosseisulistele asetäitjatele palgavahet ei maksta. See kehtib ka siis, kui asendamine kestis alla 12 tööpäeva.

Äraoleva töötaja asendamise viimane vorm erineb asutusesisest kohakaaslusest eelkõige selle poolest, et asendaja täidab mõlema ametikoha järgsed ülesanded normaalse töötaja piires, asutusesisese kohakaasluse rakendamisel peab kohakaaslane kohakaasluskoha tööülesanded täitma väljaspool põhitöökohal töötamiseks ettenähtud tööaega.

Kutse- ja ametikaasluse rakendamisel täidab töötaja lisaks oma töö- või ametikohajärgsetele ülesannetele veel tööülesandeid teise kutseala või ametikoha järgi. Kutse- ja ametikaaslust võidakse aga rakendada ainult juhul, kui selle tagajärjel toimub koosseisude arvuline vähenemine. Kohakaaslust saab aga kohaldada üksnes vakantse koha olemasolul. Kut-

<sup>4</sup> Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 387.

se- ja ametikaasluse korral teeb töötaja teise kutseala või ametikoha tööd nagu ajutise asendamise korralgi normaalse töötaja piires; kohakaasluse puhul, nagu öeldud, sellist võimalust ei ole.

Lisatasu maksmine kutse- ja ametikaasluse rakendamisel on reguleeritud erieeskirjadega.

Mõningatel juhtudel lubab seadusandlus teha muud regulaarset palgalist tööd põhitöö kõrval lisatasu eest ja samal ajal ei saa sellist töötamist vaadelda kohakaaslusena, asendamisena ega ka kutse- ega ametikaaslusena. Selline töötamine on eelkõige lubatud pedagoogilisel tööil tunnitasu alusel. Vastavalt Eesti NSV Ministrite Nõukogu 21. juuni 1960. a. määruse nr. 23<sup>5</sup> p-le 5 ei loeta ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide töötajate pedagoogilist tööd kursustel, õppeasutustes, koolides ja lasteasutustes kohakaasluseks, kui see ei ulatu üle 240 tunni aastas ja kui selle töö eest tasutakse tunnitasu alusel.

Loa selleks tööks annavad mõlemapoolsete asjaosaliste organisatsioonide juhatajad, küsimuse kooskõlastamist ametiühingu- ja kõrgemalseisvate haldusorganitega ei nõuta. Pedagoogilist tööd tunnitasu alusel 240 tunni ulatuses võivad teha kõikide ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide töötajad, kel on selleks vastavad võimed ja teadmised, olenemata erialast ja olenemata sellest, millisesse töötajate kategooriasse nad kuuluvad.

Kohakaasluseks ei loeta samuti kirjanduslikku tööd, sealhulgas üksikute teoste redigeerimist, tõlkimist ja retsenseerimist, mille eest tasutakse autorihonorari fondist ja kui seda tehakse väljaspool põhitööks ettenähtud tööaega.

Kohakaaslusena ei vaadelda veel meditsiiniasutuste konsultandi kohustuste täitmist kuni 12 tunni ulatuses kus, samuti tehnilise, meditsiinilise, raamatupidamisliku ja iga muud liiki ekspertiisi tegemist, kui selle eest tasutakse iga kord eraldi.

Kohakaasluseks ei ole töötamine teises ettevõttes, asutuses või organisatsioonis, kui töötajal on põhitöökohal mitteametlik tööaeg ning vastavalt sellele osaline palk. Sel juhul võib töötaja teises organisatsioonis töötada sellise arvestusega, et tema palk koos põhitöökohal saadava palgaga ei

---

<sup>5</sup> ENSV MKK 1960, nr. 17, art. 58.

ületaks täispalka, mis on ette nähtud põhitöökohal.

Eesti NSV Ministrite Nõukogu 21. juuni 1960. a. määruse p. 2 kohaselt ei saa kohakaaslusena vaadelda üldhariduslike koolide õpetajate ja keskeriõppeasutuste õppejõudude poolt kabinettide ja laboratooriumide juhatajate kohustuste täitmist; õppeasutuste direktorite, nende asetäitjate ja õppealajuhatajate poolt õppejõuna töötamist, aine- ja tsüklikomisjonide juhatajate; insener-tehniliste töötajate tööd õpilaste tootmisõpetuse ja praktika juhendamisel; meditsiinitöötajate valveteenistust üle tööaja kuunormi. Kohakaasluseks ei loeta veel üldhariduskoolide õpetajate ja nendega töötasu alal võrdsustatud keskeri- ja teiste õppeasutuste õppejõudude tööd samas asutuses üle kindlaksmääratud õppetöö koormuse normi, samuti pedagoogilist tööd ja ringide juhendamist samas õppeasutuses, koolieelses või koolivälises lasteasutuses.

Kohakaasluseks ei loeta kohustuste täitmist, mille eest on kindlaks määratud lisatasu palgale (palgamäärale) protsentides või rublades.

Töölise ja teenistujate kohakaasluse korras tööllevõtmisel on kuni käesoleva ajani üheks vaieldavamaks küsimuseks isikute ringi küsimus. See puudutab esmajoones kõrge-  
mapalgalisi teenistujaid.

Vastavalt Eesti NSV Ministrite Nõukogu 21. juuni 1960. a. määrusele "Eesti NSV Ministrite Nõukogu 1960. a. 22. jaanuari määruse nr. 21 "Teenistuslase kohakaasluse piiramise kohta" täiendamisest" kohakaasluse korras töötamise piiramiseks kavandatud abinõud ei laiene töölistele, noorema teenindava personali hulka kuuluvatele isikutele ja teenistujatele, kelle ametipalk põhitöökoha järgi ei ületa 70 rubla kuus. Seega töölised, noorem teenindav personal ja madalpalgalised teenistujad võivad kohakaasluse alusel tööle asuda olenemata sellest, millistel eri- või kutsealadel nad töötavad.

Erinevalt on praktikas tõlgendatud nende teenistujate kohakaaslastena tööllevõtmise võimalusi, kes põhitöökohalt saavad palka üle 70 rubla kuus. Selleks annab põhjust ka Eesti NSV Ministrite Nõukogu 22. jaanuari 1960. a. määruse "Teenistuslase kohakaasluse piiramise kohta" p-de 1 ja 2 redaktsioon. Nimetatud määruse p. 1 kohaselt kohustati kõi-

ki vabariigi ministeeriume, keskasutusi, linnade ja rajoonide töörahvasaadikute nõukogude täitevkomiteesid välja töötama ja ellu rakendama abinõud teenistuslase kohakaasluse tunduvaks vähendamiseks, et 1960. a. lõpuks täielikult loobuda koosseisulisest kohakaaslusest. Määruse p. 2 järgi on teenistuslase kohakaasus, samuti muu regulaarne palgeline töö põhitöö kõrval lubatud vaid ajutise abinõuna erandina nende isikute suhtes, kellel on suured kogemused ja kõrge kvalifikatsioon, tingimusel, kui ei ole võimalik täita vakantsset kohta vastava kvalifikatsiooniga töötajaga, kes mujal ei tööta, ning kui töö kohakaasluse alusel ei nõua täiskoormust kogu tööpäeva jooksul.

Määruse viimati nimetatud punktist tehakse aga praktikas sageli ebaõige järeldus, et kohakaasluse alusel võivad töötada ka kõik kõrgemapalgelised teenistujad (välja arvatud need, kelle suhtes on kohakaasluse keeld fikseeritud eriaktidega) vaatamata erialale ja ametikohale, kui neil on suured töökogemused ja kõrge kvalifikatsioon ning kui vakantsset kohta pole võimalik täita põhitöötajaga.

Selle järelduse tegemisel on jäetud tähele panemata määruse esimese punkti mõte, sest valitsuse esialgse kava kohaselt pidi koosseisuline kohakaasus täielikult lõpetama 1961. aastaks ja ainult kuuekümnenda aasta jooksul lubati erandina rakendada teenistujate kohakaaslust kõigil erialadel.

Tegelikkuses polnud nii lühikese aja jooksul siiski võimalik teenistuslasest kohakaaslusest täielikult loobuda. Takistuseks sai eelkõige kvalifitseeritud kaadri vähesus mitmetel erialadel ja seoses sellega anti välja rida erimäärusi teenistuslase kohakaasluse pikendamiseks. Eesti NSV Ministrite Nõukogu 21. juuni 1960. a. määrusega anti kohakaasluse korras töötamise võimalus meditsiinistöötajatele ning koolide, keskeriõppeasutuste, koolieelsete ja kooliväliste lasteasutuste pedagoogikastöötajatele aastail 1961 - 1963. Nende isikute kohakaasluse korras töötamist on pikendatud korduvalt ning nad võivad kohakaasluse korras töötada ka käesoleval ajal. Erimäärusi võeti pärast 1960. aastat vastu veel mõningate teistegi erialade kohta.

Seega ei suudetud loobuda teenistuslasest kohakaaslusest küll kõigi töötajate osas, kuid sellest oleks eks-

lik teha järeldus, et kohakaasluse korras võivad töötada kõik üle 70 rublase palgaga teenistujad.

Käesoleval ajal võivad üle 70 rublase palgaga teenistujaist töötada kohakaasluse korras siiski ainult need, kelle eriala või ametikohad on nimetatud eriaktides.<sup>6</sup> Eriaktide kohaselt võivad kohakaasluse alusel peale meditsiini- ja pedagoogikatöötajate töötada veel näiteks farmatseudid, veterinaarid, isetegevusringide juhid, erandjuhtudel ka kõrgkoolide õppejõud ja teaduslike uurimisasutuste töötajad.

Kohakaaslasena tööleasumisel sõlmib töötaja kaks töölepingut. Ühe töölepingu sõlmib ta põhitöökoha administratsiooni ja teise selle ettevõtte, asutuse või organisatsiooni, kuhu ta asub tööle kohakaasluse alusel. Need töölepingud võidakse sõlmida nii üheaegselt kui ka erineval ajal. Tavaliselt asub töötaja kohakaaslasena tööle küll pärast seda, kui ta põhitöökohal on juba mõnda aega töötanud.

Kohakaasluse alusel tööleasumiseks on seadusandlusega kehtestatud eriline lubade süsteem. Kui kohakaaslust tahab teha tööline, noorema teenindava personali hulka kuuluv isik või mitte üle 70 rublase palgaga teenistuja, siis peab ta saama selleks nii põhitöökoha kui ka kohakaaslustöökoha administratsiooni loa, mis on kooskõlastatud kummagi töökoha ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komiteega.<sup>7</sup>

Põhitöökoha administratsiooni poolt väljaantud loas peab olema näidatud selle ettevõtte, asutuse või organisatsiooni nimetus, kus töötajal lubatakse kohakaaslust teha. Lisaks sellele peab loast ka selguma, kui kaua ta võib kohakaasluse alusel töötada. See aeg ei ole seadusandluses piiratud mingi kindla tähtaja või perioodiga, kuid rahandussüsteemis väljakujunenud praktika kohaselt loetakse kohakaasluse load kehtivaks vaid ühe aasta jooksul. Aasta möödumisel võidakse töötajale välja anda uus luba.

---

<sup>6</sup> Д.Н. Коршунов, Р.З. Лившиц, М.С. Румянцева. Советское законодательство о труде. М., 1976, с. 40-42; И.Г. Деметьев, В.Д. Шахов. Работа по совместительству. М., 1977, с. 11-12.

<sup>7</sup> NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja Üleliidulise Ametiühingute Kesknõukogu Sekretariaadi 4. aprilli 1969. a. seletus nr. 7/8, p. 1 - Töösi-guslikud aktid, lk. 98.

Põhitöökoha administratsiooni loa määratakse veel, mis-  
sugusel ajal lubatakse töötajal täita kohakaaslusest tulene-  
vaid tööülesandeid ja töö tasustamise tingimused põhitöökoha  
järgi.

Paljud ettevõtted, asutused ja organisatsioonid on väl-  
ja töötanud blanketid kohakaasluse taotlejale. Neil blan-  
kettidel on määratud kõik vajalikud andmed ning sellele kan-  
takse ka ametiühingukomitee koosoleku, kus arutati ja anti  
nõusolek töötajale kohakaasluse korras töötamiseks, proto-  
koli number ja kuupäev. Selliste blankettide koostamine on  
otstarbekohane, kuna väheneb ajakulu lubade vormistamisele  
ning on tagatud kõigi nõutavate andmete märkimine loas.

Peale põhitöökohast antavate lubade peab töötaja koha-  
kaasluse alusel tööleasumiseks saama loa veel kohakaaslus-  
töökoha ametiühingukomiteelt. Alles pärast seda võib admi-  
nistratsioon anda käskkirja töötaja töölevõtmiseks kohakaas-  
lasena.

Teenistujail, kelle palk põhitöökohal on üle 70 rubla  
kuus, peab kohakaasluse korras tööleasumiseks olema nii mõ-  
lema ettevõtte, asutuse või organisatsiooni administratsioo-  
ni luba, mis on kooskõlastatud kummagi töökoha ametiühingu-  
komiteega ning kõrgemalseisvate haldusorganitega. Järelikult  
kõrgemalpalgaliste teenistujate tööleasumiseks kohakaaslasena  
tuleb taotleda lisaks veel mõlema poole kõrgemalseisva hal-  
dusorgani luba.

Kohakaasluse loa peavad esitama ka need töötajad, kes  
soovivad teise organisatsiooni tööle asuda oma põhikohajärg-  
se puhkuse ajal. Nende lubade nõudmisel ei tohi administrat-  
sioon teha mingeid järeleandmisi ka isikuile, kes soovivad  
tööle asuda lühikeseks ajaks. Praktikas on levinud ebaõige  
arvamus, et kuni viieks päevaks võib tööle võtta ilma vasta-  
vate lubadeta. See seisukoht ei rajane seadusandlusele.

Sageli töötavad paralleelselt õppimisega keskeri- ja  
kõrgkoolide õpilased ja üliõpilased. Nende tööleasumist ei  
saa vaadelda kohakaaslasena, sest õpilane ei ole kooliga töö-  
õigussuhtes. Tööle asumisel on töökoht õpilasele põhikohaks.  
Tööle asuda saab aga õpilane või üliõpilane üksnes kooli ad-  
ministratsiooni loal.

Pärast kohakaasluse alusel töölevõtmist peab kohakaas-  
lustöökoha administratsioon teatama põhitöökohale, mis-sugu-  
sele töö- või ametikohale töötaja tööle võeti, mis ajal ta

kohakaasluse tööülesandeid täidab ja töö tasustamise tingimused. Muudatuste toimumisel tuleb neist informeerida põhitöökoha administratsiooni.

Tööraamatut kohakaaslastele ei avata ega täideta. Tööraamatut peetakse ainult põhitöökohas.

Kohakaasluse korras tööle võetud töötajate õiguslikus seisundis on rida erisusi. Need erisused puudutavad nende töö tasustamise, puhkuste andmise ja töölepingu lõpetamise korda.

Järgnevalt peatuksime üksikasjalikumalt neil küsimustel.

Kohakaaslaste töö tasustamise kord on reguleeritud mitmete erinevate õigusaktidega. Vastavalt NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja Üleliidulise Ametiühingute Kesknõukogu Sekretariaadi 4. aprilli 1969. a. seletusele nr. 7/8 makstakse kohakaasluse alusel töötavatele töölistele, nooremale teenindavale personalile, samuti teenistujatele, kelle palk põhitöökohal ei ületa 70 rubla, lähtudes kohakaasluse töö- või ametikohale kinnitatud palgast (palgamäärast), olenevalt täidetava töö mahust ja kvaliteedist. Kohakaaslustöökohalt saadav palk ei või ületada selle töötaja põhitöökoha palka (palgamäära). Üle selle piirmäära on lubatud välja maksta vaid kohakaaslustöökohal ettenähtud preemiaid. Tükitöö korral piirmäärasid ei rakendata, vaid palk tuleb välja maksta vastavalt tegelikult tehtud töö hulgale.

Espool nimetatud töötajate kategooriad võivad kohakaasluse korras töötada teises ettevõttes, asutuses või organisatsioonis ja seetõttu nad ei või saada töötasu kohakaasluse eest põhitöökohast. Sellest reeglist on aga mõningad erandid. NSV Liidu Ministrite Nõukogu Töö ja Töötasu Komitee ja ÜAÜKN-i presiidiumi 23. märtsi 1976. a. seletuse<sup>8</sup> kohaselt võib kuni 1980. aastani asutusesisese kohakaasluse korras töötada tervishoiu- ja sotsiaalkindlustusasutuste, samuti koolieelsete ja kooliväliste lasteasutuste, koolide, internaatkoolide, turismibaaside, kämpingute, pansionide ja puhkekodude noorem meditsiiniline personal ning noorem teenindav personal ja nende asutuste töölistes.

---

<sup>8</sup> "Бюллетень ИКТ", 1976, № 7.

Asutusesisene kohakaaslus on lubatud veel kõrg-, keskeri- ja kutsekoolide ning spordirajatiste töölilistele ja nooremale teenindavale personalile, automajandite sanitaarautode juhtidele ja kinomehaanikutele tingimusel, kui vastavas kinoteatris rakendatakse tsentraliseeritud korras kinnitatud kinoaparatuuri teenindusnorme.

Asutusesisest kohakaaslust rakendatakse administratsiooni ja töötaja vahelisel kokkuleppel ning vormistatakse administratsiooni käskkirjaga. Ametiühingu, vabriku-, tehase- või kohaliku komitee nõusolek asutusesisese kohakaasluse korral pole nõutav.<sup>9</sup> Seda seisukohta ei saa põhjendatuks pidada, sest ametiühingorganite järelevalve alla peaks kuuluma ka asutusesisene kohakaaslus ning ametiühingukomitee nõusolekust tuleks sõltuvusse seada ka selle kohaldamine.

Erinevalt asutusevälisest kohakaaslupest on asutusesisene kohakaaslus lubatud vaid normaalse töötaja poolse ulatuses ja vastavalt sellele võib töötaja palka saada mitte rohkem kui kohakaaslustöökoha palgamäära poolse suuruses. See piiramine ei laiene tükitöölilistele, kellele makstakse vastavalt töö hulga ja kvaliteedile.

Eesti NSV Ministrite Nõukogu 4. märtsi 1976. a. määrusega nr. 90<sup>10</sup> pikendati meditsiini- ja farmaatsiatöötajate ning iga tüüpi koolide ja internaatkoolide, keskeriõppeasutuste, kutsekoolide ning koolieelsete ja kooliväliste lasteasutuste pedagoogikatöötajate kohakaaslust kuni 1980. aastani.

Arstid, keskmise meditsiinilise personali hulka kuuluvad isikud ja farmatseudid võivad töötada nii ühes ja samas kui ka erinevates meditsiinasutustes, kuid mitte rohkem kui kahel kohal töötasuga kohakaasluse korras täidetavalt ametikohalt mitte üle poole vastaval ametikohal kehtestatud palgamäärast. Erandina võivad liiduvabariikide ministrite nõukogud lubada arstidel töötada kahel ametikohal täispalga ulatuses, kui mõningatel erialadel on vajaliku kvalifikatsiooniga arstidest terav puudus.

Juhtivatel ametikohtadel töötavad arstid võivad kohakaasluse korras teha ravi- või pedagoogilist tööd. Sama keh-

<sup>9</sup> И. Г. Д е м е н т ь е в , В. Д. Ш а х о в . Работы по совместительству. М., 1977, с. 41.

<sup>10</sup> ENSV ÜVT 1976, nr. 11, art. 101.

tib vastavalt ka juhtivatel ametikohtadel töötavate farmatseutide kohta. Kuid neil ei ole lubatud kohakaasluse alusel töötada muudel erialadel või täita teist juhtivat ametikohta.

Pedagoogikatöötajate ring, kes võib töötada kohakaasluse alusel, on küllalt suur. Siia kuulub üldharidus-, keskeri- ja kutsekoolide, lasteasadade, -sõimede, pioneerimajade, noorte naturalistide majade ja teiste koolieelsete ja kooliväliste lasteasutuste pedagoogiline personal (õpetajad, vanemõpetajad, kasvatajad, vanemkasvatajad, vanempioneerijuhid, logopeedid, metoodikud, muusikajuhid ja teised pedagoogikatöötajad).

Erieeskirjadega on reguleeritud aga kõrgkoolide õppejõudude kohakaaslus.

Pedagoogikatöötajad võivad töötada nii ühes ja samas kui ka erinevates õppeasutustes. Nad võivad kohakaasluse korras töötada ka mitmes erinevas õppeasutuses, kuid üldine töötasu põhitöökohal ja kõigil kohakaaslustöökohtadel kokku ei tohi ületada poolteist tariifimäära põhitöökohal (arvestades selle töötaja haridust ja tööstaaži).<sup>11</sup>

Nagu eespool öeldud, ei loeta kohakaasluseks pedagoogikatöötajate tööd samas õppeasutuses üle kindlaksmääratud õppetöö koormuse normi, samuti ringide, tsüklikomisjonide juhtimist jmt. Sellega seoses tekib küsimus, millises ulatuses võidakse lubada pedagoogile kohakaaslust, kui tal oma põhitöökohal on juba normist suurem koormus. Erialakirjanduses on asutud seisukohale, et kui põhitöökohal on töötaja koormus normi piires või üle selle, siis kohakaasluse korras võidakse lubada töötada poole normaalse koormuse ulatuses. Kui aga põhitöökohal on koormus normist väiksem, siis sellise arvestusega, et töötasu kokku ei ületaks poolteist tariifimäära.<sup>12</sup> Selle seisukohaga ei saa täielikult nõustuda, kuna pedagoogid jäävad niisuguse tõlgenduse korral ebavõrdsesse olukorda. Isikud, kel on põhitöökohal normist suurem koormus, saavad kohakaasluse alusel juurde veel pool

---

<sup>11</sup> Eesti NSV Ministrite Nõukogu 21. juuni 1960. a. määrus nr. 231, p. 4 - ENSV MKK 1960, nr. 17, art. 58.

<sup>12</sup> И. Г. Демьянов, В. Д. Шахов. Работа по совместительству. М., 1977, с. 43-44.

normi ja vastavalt ka töötasu ning kokkuvõttes ületab nende palk poolteist tariifimäära, teised peavad piirduma aga poolteise tariifimääraga. Nähtavasti oleks õigem asuda seisukohale, et pedagoogikatöötajate palk nii ühel kui teisel juhul ei tohiks ületada poolteist tariifimäära põhitöökoha järgi. Kui põhitöökohal on koormus normist suurem, tuleks vastavalt vähendada kohakaasluse korras tehtava töö mahtu.

Teine vaidlusi tekitav küsimus puudutab pedagoogilist tööd tunnitasu alusel 240 tunni ulatuses, mida kehtiva seadusandluse kohaselt ei vaadelda kohakaaslusena ühegi töötajate kategooria osas. Kas seda tööd ei tule vaadelda kohakaaslusena vaid siis, kui töötaja kohakaasluse korras ei tööta või võidakse 240 tundi tunnitasu alusel anda ka juhul, kui pedagoog töötab kohakaasluse alusel seaduses ettenähtud ulatuses? Praktikas talitavad ettevõtted ja asutused selles küsimuses erinevalt. Mõningate asutuste juhatajad annavad loa tunnitasu alusel töötamiseks lisaks kohakaaslusele, mõningad aga arvestavad kohakaasluse korras töötamist ning üle poolteise koormusnormi oma töötajatel tunde anda ei luba. Eriti puudutab see mitmesuguste spordiorganisatsioonide treenereid, koolide õpetajaid, lasteasutuste kasvatajaid jt.

Pedagoogilist tööd 240 tunni ulatuses ei loeta kohakaasluseks vastavalt Eesti NSV Ministrite Nõukogu 21. juuni 1960. a. määrusele. Selle määrusega teatavasti täiendati 22. jaanuari 1960. a. määrust teenistusosalase kohakaasluse piiramisest. 21. juuni 1960. a. määruse p. 4 järgi tuleb keskmise palga väljaarvutamisel pedagoogikatöötajatele arvestada töötasu tegeliku koormuse eest kõigis töökohtades, kuid mitte üle poolteise tariifimäära. Peale selle tuleb aga arvestada lisatasu töö eest, mida põhitöökoha järgi ei loeta kohakaasluseks. Sellest määruse sättest on osa asutusi teinud järelduse, et 240 tundi võidakse lubada lisaks kohakaasluse korras töötamisele. Kuid määruse nimetatud sätte mõttest selgub, et silmas on peetud pedagoogidele samas õppeasutuses lubatud töid, nagu töötamine suurema koormusega, kaabinettide ja laboratooriumide juhatamist, aine- ja tsüklikomisjonide juhtimist jmt. Lisatasu tunnitasu alusel tehtava töö eest 240 tunni ulatuses ei saa keskmise palga arvutamisel arvesse tulla.

Nimetatud vaieldavas küsimuses tuleks kujundada ühtne praktika. Meie arvates peaks asuma seisukohale, et loa tunnitasu alusel pedagoogilise töö tegemiseks võib administratsioon anda töötajale alati siis, kui see ei kahjusta põhitööd ja töötaja kohakaasluse korras ei tööta. Kui aga töötaja töötab juba kohakaasluse korras seaduses ettenähtud piirmäärani, siis sellisel juhul tunnitasu alusel töötamiseks puudub küll põhjus. Vastupidisel juhul lootsime pedagoogidele teiste töötajatega võrreldes põhjendamatult soodsama olukorra, arvestades asjaolu, et pedagoog ei ole oma põhitööl üldse normkoormusega seotud ning see võib kindlaksmääratust palju suurem olla.

Pedagoogikatöötajad võivad kohakaasluse korras teha reeglina pedagoogilist tööd. Üksikutel juhtudel võidakse lubada neil ka muul alal tegutseda. Näiteks meditsiinikoolide õppejõud võivad kohakaasluse korras teha ravitööd.

Peale meditsiini- ja pedagoogikatöötajate lubatakse kohakaaslasena töötada ka veel mõningatel teistel töötajate kategooriatel.

EKP Keskkomitee ja Eesti NSV Ministrite Nõukogu 27. veebruari 1967. a. määruse<sup>13</sup> kohaselt võidakse kõrgemates õppeasutustes võtta pedagoogilisele tööle kohakaasluse alusel teaduslike uurimisasutuste teaduslikke töötajaid ning rahvamajanduses töötavaid spetsialiste. Palka makstakse neile vastavalt tegelikule koormusele, kuid mitte rohkem kui 50 % kohakaasluse korras täidetava ametikoha palgamäärast.

EKP Keskkomitee ja Eesti NSV Ministrite Nõukogu 29. juuli 1964. a. määrusega<sup>14</sup> on lubatud kõrgkoolide õppejõududel töötada kohakaasluse alusel ettevõtete laboratooriumides, eksperimentaal-, projekteerimis- ja konstrueerimis-, teaduslikes ja muudes organisatsioonides, kus tegeldakse töödega keemia, keemiamasinaehituse, aparaadiehituse, raadio-tehnika, elektroonika või põllumajanduse edasiarendamise alalt. Kõrgkoolide õppejõude võidakse rakendada uurimistööl ainult ühel ametikohal. Palka makstakse neile tegeliku koormuse järgi, kuid mitte üle 50 % kohakaasluse korras täidetava ametikoha palgamäärast.

<sup>13</sup> Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 106.

<sup>14</sup> ENSV MKK 1964, nr. 33, art. 122.

Kõrgkoolide õppejõude ja teisi nimekaid spetsialiste on lubatud kohakaasluse alusel tööle võtta kvalifikatsioonistamise tegelevaisse õppeasutustesse kas 0,25 või 0,5 koosseisulisele kohale, kusjuures nende töötasu kohakaasluses ei või ületada täidetava ametikoha palgamäära vastavat osa.<sup>15</sup>

Kohakaaslus on lubatud erandkorras ka kultuuripaleede ja -majade, klubide, tehnikamajade, rahvaloomingu majade ja teiste klubiliste asutuste ringijuhitidele, olenemata nende asutuste ametkondlikust alluvusest. Ringijuhid võivad töötada nii sellesamas kui ka teises asutuses. Ringijuhitena võib kohakaasluse alusel rakendada isegi teiste ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide töötajaid, kui neil on tarvilik eriharidus ja töökogemused. Nende töö tasustamine toimub kohakaasluskoha palgamäärast lähtudes proportsionaalselt tegelikule koormusele. Kohakaasluse korras täidetavalt ametikohtadelt saadav palk ei või ületada vastava haridusega ringijuhile kehtestatud poolt ametipalka.<sup>16</sup> Samas korras võivad ringijuhitena töötada ka ametiühingu klubide, kultuurimajade ja -paleede töötajad (juhatuse esimehed, juhatajad, direktorid, kunstilise isetegevuse organisaatorid ja sektori-juhatajad).

Koosseisulistel ametikohtadel töötavatel kunstilise isetegevuse, laste isetegevuse ja teiste ringide juhtidel, pianistidel, bajaanimängijail, plakatimaalijail, spordikoolide kehakultuuriinstruktoritel, treeneritel ja juhatajail on lubatud kohakaaslus sellesamas või teises kultuuri- või spordiasutuses, kusjuures nende töötajate palk põhi- ja kohakaasluskohal kokku ei tohi ületada põhikoha poolteisekordset palgamäära.<sup>17</sup>

Kohakaasluse alusel töötavaile töötajaile antakse kohakaasluskohalt puhkus üheaegselt põhitöökohalt saadava puhkusega, kuid kestusega, mis on kohakaasluse korras täidetaval

---

<sup>15</sup> Eesti NSV Ministrite Nõukogu 2. augusti 1967. a. määrus. - ENSV ÜVT 1967, nr. 38, art. 308.

<sup>16</sup> Eesti NSV Ministrite Nõukogu 1. oktoobri 1966. a. korraldus. - ENSV ÜVT 1966, nr. 46, art. 32.

<sup>17</sup> ÜAUKN-i Presiidiumi 15. juuli 1960. a. otsusega kinnitatud "Kohakaasluse alusel töötamise kord ametiühinguorganisatsioonide, ametiühingute kultuuri-, spordi- ning teistes asutustes ja organisatsioonides". - Tõõõiguslikud aktid. lk. 103.

töö- või ametikohal ette nähtud. Seega võib kohakaaslustöökohalt saadav puhkus olla ka pikem või lühem võrreldes põhitöökohalt saadava puhkusega. Puhkusetasu maksmine oleneb sellest, millisesse töötajate kategooriasse kohakaaslane kuulub. Töölised, noorema teenindava personali hulka kuuluvad isikud ja teenistujad, kelle palk põhitöökoha järgi ei ületa 70 rubla kuus, saavad kohakaaslustöökohalt tasulist puhkust. Tasuline puhkus on ette nähtud veel pedagoogikatöötajatele (välja arvatud kõrgkoolide õppejõud), arstidele, keskmisele meditsiinilisele personalile ja farmatseutidele. Teised kõrgemapalgalisel teenistujad saavad kohakaasluskohalt palgata puhkust. Vastavalt ENSV TööK §-le 73 lg. 1 antakse puhkus töölistele ja teenistujatele esimese tööaasta eest pärast 11-kuulist pidevat töötamist. Kuna kohakaasluskohalt antav puhkus peab kokku langema põhikohas antava puhkusega, siis tuleb puhkus kohakaaslasele kätte anda avansina ka enne 11-kuulist pidevat töötamist. Samast põhimõttest lähtudes viiakse kohakaaslase puhkus üle teisele ajale, kui see on tingitud põhitöökohas puhkuse ülekandmisest teisele ajale.

Tööseadusandlusega on kindlaks määratud töölistele ja teenistujatele ka õppepuhkuste andmise kord. Vastavalt ENSV TööK §-le 205 antakse kõrgkoolides ja keskeriõppeasutustes õppivaile töötajatele õppepuhkust laboratoorsete tööde tegemiseks ning arvestuste ja eksamite sooritamiseks, samuti diplomitöö koostamise ning kaitsmise ajaks. Selle aja eest säilitatakse neile palk, kuid kõrgkoolide üliõpilastele mitte üle 100 rubla ja keskeriõppeasutuste õpilastele mitte üle 80 rubla kuus.<sup>18</sup> Juhul, kui säilispalk põhitöökohalt on ettenähtud määradest väiksem ja töötaja töötab kohakaasluse alusel, tõusetub küsimus palga säilitamisest ka kohakaasluse korras täidetavalt ametikohalt. Seadusandlikus korras see küsimus reguleeritud ei ole. Kirjanduses on avaldatud arvamust, et kohakaasluskohalt tuleb säilitada palk põhitöökohalt puudujäävas osas vaid neile töötajatele, kel on õigus saada iga-aastast tasulist puhkust.<sup>19</sup> Meie arvates

<sup>18</sup> NSV Liidu Ministrite Nõukogu 2. juuli 1959. a. määrus, p. 2 - СН ССР 1959, № 14, ст. 90.

<sup>19</sup> И. Г. Деметьев, В. Д. Шахов. Работа по совместительству. М., 1977, с. 24.

tuleks selle seisukohaga nõustuda. Palga säilitamine kohakaasluse korras täidetava töö- või ametikoha järgi peaks toimuma sel juhul põhitöökohta administratsiooni poolt väljaantud õiendi alusel.

Tööliste ja teenistujatega sõlmitud töölepingu lõppemise alused on toodud ENSV TööK §-s 33. Kõigil neil alustel võidakse tööleping lõpetada ka kohakaaslastega. Kohakaaslastel võivad töölt lahkuda oma algatusel, neid võidakse vallandada administratsiooni algatusel ja nendega võidakse tööleping lõpetada ka muudel seaduses ettenähtud alustel.

Tööliste ja teenistujate algatusel töölepingu lõppemise kord on reguleeritud ENSV TööK §-dega 35 ja 36. Nende sätete kohaselt võib iga töötaja, kes on tööle võetud määramata ajaks, töölepingu lõpetada oma algatusel, teatades sellest administratsioonile kirjalikult ette kaks nädalat. Tähtaegselt tööle võetud töötajad võivad oma algatusel töölt lahkuda üksnes seaduses ettenähtud mõjuvaid põhjustel (haigus, invaliidsus, administratsiooni poolt tööseadusandluse, kollektiiv- või töölepingu rikkumise juhtudel jmt.).

Kohakaaslastel on tööle võetud tavaliselt alati tähtaegselt, sest seda eeldab juba kohakaasluse lubade tähtaegsus. Seoses sellega tekib küsimus, kas kohakaaslane saab kohakaasluskohalt omal soovil lahkuda üldistel alustel või on see võimalik vaid mõjuvaid põhjustel.

Meie arvates ei ole õige kohaldada kohakaaslastele kitsendusi omal soovil lahkumise korral ja nad tuleks vabastada üldises korras pärast kahehädalast etteteatamist, olenevatest põhjustest. Kohakaasluse korras ei saa kedagi sundida töötama ja kui töötaja leiab, et ta kohakaaslusega toime ei tule, tuleb talle anda võimalus igal ajal kohakaaslus lõpetada.

Administratsioon võib kohakaaslasti vallandada ENSV TööK §-des 37 ja 264 toodud alustel. Administratsiooni algatusel vallandamisel on erinevuseks vaid see, et kohakaaslaste vallandamiseks ei nõuta ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komitee nõusolekut. Kohakaaslastele ei maksta vallandamisel ka vallandustoetust.

Vastavalt Eesti NSV Ministrite Nõukogu 22. jaanuari 1960. a. määruse p-le 11 võidakse kohakaaslasega tööleping lõpetada, kui tema poolt täidetavale ametikonale võetakse põhikohaga

töötaja või kui kohakaasluse alusel töötamine keelatakse põhitöökohalt. Selle võib keelata nii põhitöökoha administratsioon kui ka ametiühingukomitee.

Tööleping kohakaaslasega tuleb lõpetada ka siis, kui kohakaaslane on tööle võetud ilma vastavate lubadeta või on tööle võetud isik, kel üldse pole õigust kohakaasluse korras töötada. Töölepingu lõpetamise aluseks on neil juhtudel töölevõtmise eeskirjade rikkumine.

Praktikas on palju vaidlusi tekitanud administratsiooni algatusel vallandamise vältimiseks kehtestatud täiendavate garantiide kohaldamine kohakaaslastele.

Nii näiteks ENSV TööK § 176 lg. 2 keelab administratsiooni algatusel vallandada rasedaid, last rinnaga toitvaid emasid ja naisi, kellel on kuni ühe aasta vanuseid lapsi. Neid naisi võidakse vallandada ainult asutuse, ettevõtte või organisatsiooni täielikul likvideerimisel.

Kui asuda seisukohale, et ENSV TööK § 176 lg. 2 kuulub kohaldamisele ka kohakaaslaste suhtes, siis võib kujuneda olukord, kus põhitöötaja tuleks vallandada, kohakaaslane aga tööle jätta. Selline olukord võib kujuneda ametikohtade koondamisel või töötajate arvu vähendamisel, kui kohakaasluse korras töötav naine on koondamise ajal rase või tal on alla aasta vanune laps. Sellist olukorda ei saa normaalseks pidada ning meie arvates tuleb asuda seisukohale, et §-s 176 lg. 2 ettenähtud garantiid rakendatakse ainult põhitöökohal töötavatele tööliste ja teenistujatele, mitte kohakaaslastele.

Erialakirjanduses on avaldatud arvamust, et kohakaaslust reguleerivates eeskirjades on palju vastuolusid ning põhjendamatu kitsendusi.<sup>20</sup> Selle seisukohaga tuleb täielikult nõustuda. Kohakaasluse alusel töötamist reguleerivates eeskirjades on nii töölevõtmisel, töötasustamisel, puhkuste andmisel kui ka muudes küsimustes sedavõrd palju erandeid, et nende eeskirjade õige rakendamine praktikas on muutunud erakordselt raskeks. Samal ajal ei ole nende erandite tegemine meie arvates iga kord põhjendatud. Miks näiteks tööli-

---

<sup>20</sup> В. И. Никитинский. Законодательство о совместительстве нуждается в совершенствовании. - "Советское государство и право", 1977, № 7, с. 74-80.

sel kohakaasluse korras tööleasumisel peab olema põhitööko-  
ha ja kohakaaslustöökoja administratsiooni luba, mis on koos-  
kõlastatud ametiühingukomiteedega, teenistujatel palgaga üle  
70 rubla aga lisaks neile lubadele veel ka kõrgemalseisvate  
haldusorganite load. Põhjendatud ei ole ka see, et ühtele  
töötajatele antakse kohakaasluskohast palgalist puhkust,  
teistele mitte. Kohakaaslaste töötasustamisel peaksid samu-  
ti kehtima ühtsed printsiibid.

Käesoleval ajal esinevate vastuolude ja lünkade kõr-  
valdamiseks kohakaaslust reguleerivates eeskirjades oleks  
vaja välja töötada ühtne õigusakt, kus oleks täpselt fiksee-  
ritud kohakaasluse alusel töötada võivate isikute ring.

Ühtse korra kehtestamine võimaldaks kohakaaslust rah-  
vamajanduses palju efektiivsemalt kasutada.

## О ПРАВОВОМ ПОЛОЖЕНИИ СОВМЕСТИТЕЛЕЙ

И. О р г о

Р е з ю м е

В Отчетном докладе ЦК КПСС XXV съезду партии указыва-  
лось, что одна из главных задач десятой пятилетки - это бы-  
стрый рост производительности труда, повышение эффективно-  
сти всего общественного производства. Решение этой задачи  
становится особенно настоятельным в связи с обострением  
проблемы трудовых ресурсов, с сокращением притока трудоспо-  
собного населения.

Применение совместительства позволяет в некоторой мере  
покрыть имеющийся дефицит трудовых ресурсов. Совместитель-  
ство применяется особенно для замещения должностей, по ко-  
торым не требуется полной нагрузки рабочего времени, а так-  
же в отраслях народного хозяйства, где ощущается острая не-  
хватка рабочей силы.

Статья посвящена правовым проблемам совместительства. В  
ней анализируется понятие совместительства, указывается круг  
лиц, имеющих право работать по совместительству, рассматри-  
вается порядок приема на работу совместителей и их правовое  
положение.

Рассматривая понятие совместительства, автор анализирует прежде всего разницу между совместительством, замещительством, совмещением профессий и должностей. Далее автор указывает, какие работы не считаются совместительством и выполнение каких допускается наряду с основной работой.

Изучая проблемы о круге лиц, которым разрешается совместительство, автор отмечает, что администрация имеет право давать разрешение рабочим и служащим для поступления на работу по совместительству только в случае, когда совместительство предусмотрено специальными постановлениями.

Далее автор останавливается на порядке приема на работу по совместительству, с одной стороны, рабочих, младшего обслуживающего персонала и служащих, оклад которых не превышает 70 рублей и, с другой стороны, служащих, оклад которых более 70 рублей по основной должности. В статье анализируется различие оплаты труда и предоставление отпуска этим категориям работников. Отдельно изучаются проблемы применения совместительства педагогическим, медицинским и научным работникам и их правовое положение.

На основе анализа литературы, действующего законодательства и практики автор делает некоторые предложения о дальнейшем совершенствовании законодательства о совместительстве.