

Puhkuse aja eest makstakse noorspetsialistidele puhkusetootust 1 kuu stipendiumi ulatuses ettevõtte või asutuse arvel, kuhu spetsialist tööle suunati. Noorspetsialistidele, kes stipendiumi ei saanud, puhkusetootust ei maksta. Puhkusetootust ei maksta ka neile, kel on õigus iseseisvalt tööd otsida.

Praktikas esineb küllalt sageli, et noorspetsialist ei kasuta ära seaduses ettenähtud puhkust ning asub administratsiooni palvel tööle kohe peale lõpetamist. Tekib küsimus, kas seaduses ettenähtud puhkuse võib spetsialist kätte saada sel juhul hiljem. Praktikas antakse neid puhkusi sageli terve esimese tööaasta jooksul. Selline talitusviis ei ole põhjendatud. Noorspetsialistidele pärast õppeasutuse lõpetamist ettenähtud puhkus on eriotstarbelise iseloomuga, mõeldud puhkuseks pärast diplomitöö kaitsmist ning riigieksamite sooritamist. Hiljem kaotab selle puhkuse kasutamine oma eesmärgi. Tööaasta eest saab töötaja juba iga-aastast puhkust üldises korras.

Kui noorspetsialist nõustub tööle asuma ilma puhkuse kasutamisetähtaajaga, siis kaotab ta ka sellele õiguse, tööloleku aja eest makstakse talle töötasu. Juhul, kui puhkusetootus on noorspetsialistile juba välja makstud, tuleb teha tasaarvestus.¹⁶

Noorspetsialistidele makstakse teise asukohta tööle suunamisel välja nende eneste ning perekonnaliikmete sõidu- ning kraami-veokulud. Peale selle on neil õigus saada päevaraha teeloleku aja eest ning ühekordset toetust kuutöötasu (tariifse töötasumäära) pooles suuruses uue tööhooha järgi ja iga ümberasuva perekonnaliikme pealt noorspetsialisti enda toetuse ühe veerandi suuruses.

Noorspetsialist on kohustatud talle sõiduga seoses makstud kulud tagastama vastavalt «Noorspetsialistide personaalse jaotamise põhimääruse» 37. punktile järgmistel juhtudel:

a) kui ta ei ilmunud töökohta või keeldus tööle asumast mõjuvate põhjusteta;

b) kui ta enne kolme aasta möödumist vabastati töölt omal soovil või vallandati töödistsipliini rikkumise pärast.

Noorspetsialist, kes mõjuvatel põhjustel ei ilmunud tööle või keeldus tööle asumast, on kohustatud tagastama talle väljamakstud summad, arvestades maha juba kantud sõidukulud. Nõukogude relvajõududesse kutsumisel aga noorspetsialist nimetatud summasid tagastama ei ole kohustatud.

Nagu «Põhimääruse» 37. punktist nähtub, peab noorspetsialist sõiduga seoses makstud summad tagastama, kui ta lahkub enne kohustusliku töötamisaja lõppemist töölt omal soovil.

Eespool aga nägime, et noorspetsialist ei saa kohustusliku töötamisaja jooksul üldse lahkuda töölt omal soovil, võib taot-

¹⁶ J. M ä 11. Noor spetsialist asub tööle. — «Nõukogude Õigus», 1970, nr. 4, lk. 210.

Ieda töölt vabastamist vaid ENSV TööK §-s 36 ettenähtud mõjuvaid põhjustel. Kui mõjuvaid põhjusi töölt lahkumiseks ei esine, siis on töölepingu lõpetamine mõeldav vaid kokkuleppel administratsiooniga, s. t. ENSV TööK § 33 p. 1 alusel.

«Noorspetsialistide personaalse jaotamise põhimääruses» ei tehta ilmselt vahet töölt omal soovil lahkumise ja poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamise vahel. Kuivõrd aga poolte kokkuleppel «Põhimääruses» ei räägita, on kirjanduses mõned autorid asunud seisukohale, et noorspetsialist ei ole kohustatud saadud summasid ettevõttele või organisatsioonile tagastama, kui ta on töölt vabastatud poolte kokkuleppel.¹⁷

Selle seisukohaga ei saa nõustuda. Tuleb silmas pidada, et poolte kokkuleppel noorspetsialisti töölt vabastamine toimub paraktikas peaaegu alati noorspetsialisti palvel ning selle motiiviks on isiklikku laadi põhjused. Administratsioon tuleb noorspetsialisti palvele vastu ning lubab tal lahkuda töölt, olgugi et tööseadusandluse järgi võiks administratsioon nõuda temalt töötamist kohutsusliku töötamisaja lõpuni.

Vastutuleku tasuks oleks aga see, et administratsioon peab kandma ettevõtte kuludesse ka summad, mis noorspetsialistile olid välja makstud.

Tuleks asuda seisukohale, et juhul kui tööleping noorspetsialistiga lõpetatakse poolte kokkuleppel, peaks noorspetsialist tagastama ettevõttele, asutusele või organisatsioonile talle suunamisega seoses makstud summad.

О ПРАВОВОМ ПОЛОЖЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

И. Орго

Резюме

С каждым годом кадры народного хозяйства пополняются выпускниками высших и средних специальных учебных заведений. Молодые специалисты направляются на работу комиссией по персональному распределению молодых специалистов в соответствии с планами распределения, при этом учитывается их специальность и квалификация, семейное положение и состояние здоровья.

В статье исследуется проблема, связанная с возникновением трудового правоотношения между молодыми специалистами, окончившими высшие и средние специальные учебные заведения, и предприятиями, учреждениями и организациями. В статье ана-

¹⁷ Н. И. Воронин. Спорное в применении трудового законодательства. — «Советское государство и право», 1973, № 11, с. 130.

лизируются взгляды, высказанные в юридической литературе по этому вопросу. Поддерживается мнение, что трудовое правоотношение с молодыми специалистами возникает на основании фактического состава, элементами которого являются акт направления на работу и трудовой договор. Но, по мнению автора, фактическое поступление молодого специалиста на работу имеет существенное значение в возникновении трудового правоотношения, так как реализация трудового договора неразрывно связана с фактическим поступлением на работу.

Дальше рассматриваются некоторые спорные вопросы правового положения молодых специалистов. Автор, анализируя Положение о персональном распределении молодых специалистов, указывает, что срок отработки применяется только в отношении тех молодых специалистов, которые были направлены на работу комиссией по распределению молодых специалистов. В отношении молодых специалистов, получивших право самостоятельно поступить на работу, срок отработки не может быть применен. Для перераспределения молодых специалистов вышестоящими организациями требуется согласие молодого специалиста.

В статье анализируется порядок предоставления молодым специалистам жилплощади, порядок расторжения трудового договора в случаях нарушения предоставления жилплощади, разрешение трудовых споров и т. д. Рассматривается также вопрос расторжения трудового договора молодыми специалистами при нарушении установленного порядка приема на работу. Молодой специалист должен быть уволен в таких случаях на основании п. 29 Положения о персональном распределении молодых специалистов, для увольнения не требуется согласие ФЗМК, т. к. это самостоятельное основание расторжения трудового договора.

Рассматриваются спорные вопросы предоставления молодым специалистам отпуска до начала работы и выплаты компенсации.