

TÖÖLISTE JA TEENISTUJATE ÜLEVIIMINE TEISELE TÖÖLE SAMAS ETTEVÖTTES, ASUTUSES VÕI ORGANISATSIOONIS

J. Mäll

Riigi- ja haldusõiguse kateeder

1. Tööliste ja teenistujate teisele tööle üleviimise mõiste

Töölepingu sõlmimisel määratakse poolte kokkuleppel kindlaks tööfunktsioon, mille täitmiseks töötaja võetakse tööle kas töölise või teenistujana. Sellest kokkuleppest on pooled kohustatud kinni pidama. «NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste» §-s 12 ja sellele vastavalt ka «Eesti NSV töökoodeksi» §-s 27 on toodud eeskiri, mille kohaselt administratsioonil ei ole õigust nõuda tööliselt või teenistujalt tööd, mida pole töölepingus ette nähtud. Seega töölised ja teenistujad on kohustatud täitma ainult niisuguseid tööülesandeid, mis kuuluvad nende tööfunktsiooni. Üksnes seaduses ettenähtud erandjuhtudel võib administratsioon nõuda töötajalt ka ülesannete täitmist, mis tema tööfunktsiooni ei kuulu.

Tööfunktsiooni raames täidetavate ülesannete ring määratakse kindlaks tööde ja tööliskutsealade tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmike ja tehniliste eeskirjade ning teenistujate ametikohtade kvalifikatsiooniteatmike ning ametijuhendite (-põhimääruste) alusel.¹

Ettevõtte, asutuse või organisatsiooni administratsioon on kohustatud tööliste ja teenistujate tööd organiseerima nii, et igaüks töötaks vastavalt oma kutse- ning erialale ja kvalifikatsioonile. Seega juba töölevõtmisel tuleb tööfunktsiooni piiritlemisel lähtuda töötaja kutse- ja erialast ning nende kutse- ja erialaste tööde tegemiseks temale omistatud kvalifikatsioonikategooriast.

¹ NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee poolt kooskõlastatult UAKN-ga 29. septembril 1972. a. määrusega nr. 258 kinnitatud «Ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide tööliste ja teenistujate töösisekorra tüüpeeskirjad» p. 11. — ENSV UVT 1972, nr. 47. Edaspidi: Töösisekorra tüüpeeskirjad.

Erialases kirjanduses mõistetakse tööliskutsealana inimese tõise tegevuse sfääri, mis ühiskondliku tööjaotuse tulemusena on ajalooliselt kujunenud teatud tööalaste oskuste ja kogemuste pinnal.²

Spetsiaalsuse ehk erialana mõeldakse kutsealase tegevuse ala-liiki, mis eeldab vastavate tööde tegemiseks erilist ettevalmistust ning vajalikke teadmisi ja kogemusi. Tavaliselt on eriala kitsam tööliskutseala mõistest. Näiteks töölisel, kes töötavad lukkseppadena, võivad spetsialiseeruda väga mitmesugustel erialadel, mistõttu võime kõnelda remondilukkseppadest, instrumendilukkseppadest, torulukkseppadest jne.

Uhe ja sama kutse- või eriala piires võidakse tööfunktsioone piiritleda nende täitmiseks vajaliku tööalase ettevalmistatuse ning teadmiste ja oskuste tasemest, töötajale seatavatest kvalifikatsiooninõuetest lähtudes. Tööliste kvalifikatsioon määratakse kindlaks neile kvalifikatsioonikategooria, liigi või klassi omistamise teel. Näiteks V kategooria lukksepp, esimese liigi autojuht või traktorist jne.

Teenistuja tööfunktsiooni määratlemisel tuleb lähtuda tema ametikoha järgi ettenähtud töökohustuste sisust ja ülesannete ringist, tööprotsessi organiseerimisel iseseisvuse astmest, juhtimistöo keerukusest ning vastutuse iseloomust ja ulatusest.

Teenistujate ametikohtade kvalifikatsiooniteatmikus toodud karakteristikute alusel on välja töötatud ametijuhendid, millega määratakse kindlaks iga konkreetse ametikoha järgi täidetavate ülesannete ring.

Seega määratakse tööliste ja teenistuja tööfunktsioon kindlaks vastavalt nende kutse- või erialale ning kvalifikatsioonile või täidetavale ametikohale. Töötaja üleviimist tööle, mis ei vasta tema kutse- ja erialale ning kvalifikatsioonile või ametikohale, tuleb vaadelda tema üleviimisena teisele tööle.

Seejuures tuleb teisele tööle üleviimisena vaadelda mitte ainult seda, kui muutub töö iseloom, vaid teisele tööle üleviimisega on tegemist ka siis, kui sellega kaasneb töötaja palga suuruse, soodustuste, eeliste ja muude oluliste töötingimuste muutumine.³

Tuleb vahet teha töötaja teisele tööle üleviimise ja tema teisele töötamiskohale ümberpaigutamise vahel. Teisele tööle üleviimisena vaadeldakse töötaja ümberpaigutamist, millega kaasneb tema tööfunktsiooni, töötasustamise aluste või muude oluliste töötingimuste muutumine. Kui seoses töötaja ümberpaigutamisega ei muutu tema kutse- või eriala, kvalifikatsioon, ametikoht, palk,

² А. И. Ставцева, М. В. Яковлев. Прием и перевод на другую работу. М., 1967, с. 51; Трудовое право. Энциклопедический словарь. М., 1969, с. 406.

³ Е. Гершанов, В. Никитинский. Основные вопросы советского трудового законодательства. М., 1972, с. 36.

soodustused, eelised ega muud olulised töötingimused, ei vaadelda seda teisele tööle üleviimisenä, vaid teisele töötamiskohale ümberpaigutamisenä (ENSV Töök § 28 lg. 2).

Vahetegemine tööliste ja teenistujate teisele tööle üleviimise ja teisele töötamiskohale ümberpaigutamise vahel on seotud oluliste erinevustega õiguslikes tagajärgedes.

Teisele tööle üleviimine võib toimuda üldjuhul ainult töötaja nõusolekul, teisele töötamiskohale ümberpaigutamine aga olenemata töötaja nõusolekust. Seega teisele tööle üleviimisest võib töötaja keelduda (välja arvatud seaduses ettenähtud erandjuhud), kuid administratsiooni korraldus teisele töötamiskohale ümberpaigutamise kohta on talle täitmiseks kohustuslik.

Mõnevõrra üldisest korrast erinevalt on sätestatud autojuhtide teisele tööle üleviimise ja teisele töötamiskohale ümberpaigutamise vahe piiritlemine. Nende üleviimist teisele tööle ja ümberpaigutamist teisele töötamiskohale reglementeerivad eeskirjad, mis on kehtestatud NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja UAUKN-i 1. aprilli 1966. a. määrusega.⁴

Selles määruses antud selgituste kohaselt tuleb autojuhtide töölevõtmisel ette kindlaks määrata, kas juht asub tööle kindlat tüüpi või teatud kandejõuga masinal või ta kohustub töötama igal masinal, olenemata selle tüübist ja kandejõust. Kokkulepe tööfunktsiooni täpsustavate tingimuste osas tuleb märkida autojuhi töölevõtmise kohta antavas käskkirjas.

Kui töötaja on võetud autojuhina tööle kindlat tüüpi ja teatud kandejõuga masinal, tuleb tema ümberpaigutamist teist tüüpi ja teise kandejõuga masinale vaadelda teisele tööle üleviimisenä, mis on lubatud ainult töötaja nõusolekul.

Automajandeis võetakse sageli autojuhte tööle näiteks veoauto- või bussijuhtidena, kuid näitamata, mis tüüpi või millise kandejõuga autodel või autobussidel neil tuleb tööle asuda. Autojuhi üleviimist ühelt veoautolt teisele või bussijuhi üleviimist ühelt autobussilt teisele tuleb neil juhtudel käsitada mitte teisele tööle üleviimisenä, vaid teisele töötamiskohale ümberpaigutamisenä, mis võib toimuda töötaja nõusolekuta.

Praktikas küsitakse sageli, kas automajandi administratsioon võib bussijuhi tema nõusolekuta viia üle linnadevaheliselt autobussilt linnasisestel liinidel kurseerivatele autobussidele.

Tuleks asuda seisukohale, et administratsioon võib bussijuhtidena tööle võetud autojuhte ümber paigutada igasugustele autobussidele olenemata sõiduliinidest ja muudest töötingimustest.

Teistsugune olukord kujuneb siis, kui autojuht on võetud tööle bussijuhtidena ainult linnadevahelistel või ainult linnasisestel liinidel sõitmiseks. Neil juhtudel ei saa administratsioon bussijuhi nõusolekuta teda viia üle ühelt liinilt teisele.

⁴ Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 380.

2. Töölise ja teenistujate alatiseks üleviimine teisele tööle

Töötaja üleviimine teisele tööle samas ettevõttes, asutuses või organisatsioonis võib toimuda kas administratsiooni või töötaja algatusel kas alatiseks või ajutiseks.

Alatiseks võib administratsioon viia töötaja üle teisele tööle üksnes tema nõusolekul. Töötaja nõusolek on neil juhtudel vajalik olenemata tema üleviimise ajendist ja alustest, olenemata sellest, kas üleviimine toimub seoses juhtimisaparaadi lihtsustamise või tootmisprotsesside automatiseerimise ja mehhaniseerimise tagajärjel vabanenud tööliste ja teenistujate töölepaigutamise, seoses üleviimisega kõrgemaliigilistele töödele või edutamise, kõrgetele ametikohale.

Töötaja nõusolek üleviimiseks teisele tööle on vajalik ka juhtudel, kui administratsioonil ei ole enam võimalik töötajat kasutada senisel töö- või ametikohal töötajate arvu või koosseisude koondamise tõttu või seetõttu, et ta on osutunud mittevastavaks oma ametikohale või tehtavale tööle, aga samuti ka siis, kui varem seda tööd teinud tööline või teenistuja on tööle ennistatud. Seejuures ka ATEK-i või AKK otsuse alusel võib administratsioon viia töötaja üle tema tervislikule seisundile vastavale tööle üksnes tema enda nõusolekul.

Nõusoleku saamiseks peab administratsioon vastava taotlusega töötaja poole pöörduma enne teisele tööle üleviimise kohta käskkirja või korralduse andmist. Seejuures peab administratsioon töötajat informeerima kõigest uue töö- või ametikoha järgi ettenähtud töötingimustest, eriti aga neist, mis võrreldes seniste töötingimustega oluliselt muutuvad.

Nõusoleku teisele tööle üleviimise kohta võib töötaja anda kas suuliselt või kirjalikult. Võimalike arusaamatuste ja vaidluste vältimiseks on soovitatav taotleda töötajalt kirjalikku nõusolekut.

Nõusolekuna ei saa vaadelda seda, kui töötaja vastavalt administratsiooni korraldusele on tegelikult asunud uuele töö- või ametikohale.⁵ Mitte nõustudes teisele tööle üleviimisega võib töötaja küll täita administratsiooni korralduse, kuid samal ajal võib ta pöörduda töövaidlusi lahendavate organite poole ja nõuda teisele tööle üleviimise ebaõigeks tunnistamist ja endisele tööle ennistamist.

Kui töötaja on andnud nõusoleku ja administratsioon on tema üleviimise teisele tööle käskkirja või korraldusega vormistanud, siis tavaliselt järgneb sellele faktiliselt teisele tööle asumine. Kuid praktikas esineb ka juhtumeid, kus töötaja, kes on andnud nõusoleku teisele tööle üleviimise kohta, hiljem siiski oma nõusolekust

⁵ Vt. «Бюллетень Верховного Суда РСФСР», 1973, № 1, с. 2.

loobub. Tekib küsimus, kas töötaja võib seda teha ja millise momendini see võiks toimuda.

Küsimuse lahendamisel tuleks lähtuda sellest, et töötaja nõusolekul, s. t. poolte kokkuleppel tema teisele tööle üleviimisel on pooled oma õigusliku seisundi poolest võrdsed. Kui sellest aspektist analüüsida poolte õiguslikku seisundit, siis võime tõdeda, et administratsioon võib igal ajal loobuda töötaja teisele tööle üleviimise kavatsusest ka pärast seda, kui töötaja on andnud selleks oma nõusoleku. Seejuures võib administratsioon jätta töötaja üleviimise kohta korralduse tegemata või tehtud korralduse tühistada. Oma korralduse võib ta tühistada, kuni töötaja ei ole teisele tööle veel asunud. Kui töötaja on faktiliselt juba asunud teisele tööle, siis administratsioon ei saa enam ühepoolse aktiga oma korraldust muuta. Ta võib töötaja tagasi tuua tema endisele töö- või ametikohale ainult töötaja nõusolekul.

Seega administratsioon võib loobuda töötaja teisele tööle üleviimise kavatsusest kuni selle faktilise teostumiseni. Kui üks pooltest võib loobuda oma kavatsustest, siis oleks endastmõistetav, et seda võib teha ka teine pool. Erialases kirjanduses on siiski avaldatud ka vastupidist arvamust.

Näiteks A. Stavtseva väidab, et juhul kui kokkulepe teisele tööle üleviimiseks on administratsiooni ja töötaja vahel juba saavutatud, siis ühepoolne loobumine ei ole enam lubatud.⁶

Ülaltoodud seisukohaga oleks raske nõustuda. Töötajale võivad mõningad asjaolud teatavaks saada pärast nõusoleku andmist, kuid siiski enne uuele töö- või ametikohale asumist. Lähtudes töötajate tööalaste õiguste ja huvide kaitsest, tuleb meie arvates asuda seisukohale, et nii administratsioonil kui ka töötajal on õigus loobuda teisele tööle üleviimise kohta saavutatud kokkuleppest.

Et administratsioon võib loobuda töötaja üleviimise kavatsusest kuni töötaja teisele tööle asumise momendini, siis tuleks arvata, et ka töötaja võib loobuda teisele tööle üleviimise kohta antud nõusolekust kuni tegelikult teisele tööle asumiseni. Sellele seisukohale on asutud ka kohtupraktikas, mille kohta toome järgmise näite.

Töötaja K. töötas Põlva Tarbijate Kooperatiivis vanemmüüjana. Administratsiooni ettepanekul nõustus ta üleviimisega teisele tööle, kuid tegelikult sinna tööle ei asunud, mistõttu administratsioon vallandas ta tööluusi eest. Rahvakohus tunnistas vallandamise ebaõigeks, ennistas töötaja tööle ja mõistis talle välja keskmise palga sunnitud tööltpuudumise aja eest, põhjendades oma otsust sellega, et antud juhul töötaja keeldumist teisele tööle

⁶ А. Ставцева. Правовые вопросы перевода рабочих и служащих на другую работу в том же предприятии или учреждении. — «Советская юстиция», 1964, № 22, стр. 7.

üleviimisest ei saa vaadelda tööluusina, sest töötaja oli loobunud üleviimise kohta antud nõusolekust. Seejuures kohus käsitas nõusolekust loobumisenä asjaolu, et töötaja oli keeldunud faktiliselt teisele tööle asumast.

Eesti NSV Ülemkohtu tsiviilkohtukolleegium jättis rahvakohtu otsuse ülaltoodud osas muutmata.⁷

Teisele tööle üleviimise kohta antud nõusolekust loobumisest võib töötaja administratsioonile teatada suuliselt või kirjalikult. Nagu eelnevast näitest ilmneb, vaadeldakse kohtupraktikas nõusolekust loobumisenä ka teisele tööle mitteilmumist.

Pärast teisele tööle asumist võib töötaja loobuda oma nõusolekust ja nõuda endisele tööle ennistamist ainult juhul, kui uuel töö- või ametikohal selgub, et seoses üleviimisega on tema töötingimused halvenenud. Kuid töötaja saab neil juhtudel nõuda endisele tööle ennistamist ainult tingimusel, kui administratsioon enne töötaja üleviimist teisele tööle ei teatanud talle töötingimuste halvenemisest. Kui töötaja oli muudatustest töötingimustes teadlik, kuid andis siiski nõusoleku teisele tööle üleviimise kohta, siis tema tagasitoomine endisele töö- või ametikohale võib toimuda ainult administratsiooni nõusolekul.

Mõne kategooria töötajate teisele tööle üleviimise kord on sätestatud erieeskirjadega. Eelkõige käib see kutsekooli lõpetanud kvalifitseeritud noortööliste ning kõrgema või keskeriõppeasutuse lõpetanute kohta, kes pärast õppeasutuse lõpetamist on kohustatud teatud aja töötama ettevõttes, asutuses või organisatsioonis, kuhu nad on tööle suunatud. Kohustusliku töötamisperioodi jooksul võib administratsioon noorspetsialiste ja kvalifitseeritud noortööliste kasutada ainult niisugustel töödel ja ametikohtadel, mis vastavad nende erialale ja kvalifikatsioonile. On keelatud noorspetsialistide kasutamine haldusaparaadis ametikohtadel, mis ei vasta õppeasutuses omandatud erialale.

Erialases kirjanduses väidetakse, et teatud tingimustes võib osutada vajalikuks töötaja üleviimine teisele tööle ka kohustusliku töötamisaja kestel. Näiteks töömahu vähenemisest tingitud töötajate arvu või koosseisude koondamise korral võib langeda ära võimalus kasutada töötajat tema senisel töö- või ametikohal. Sellistel erandjuhtudel tuleks lubada poolte kokkuleppel ka noorspetsialistide ja kvalifitseeritud noortööliste üleviimist teisele tööle, mis peaks olema võimalikult lähedane nende erialale ja kvalifikatsioonile.⁸

Täidetava töö- ja ametikoha valiku vabaduse ning tööõigussuhete püsivuse printsiipidest lähtudes on endastmõiste-

⁷ Eesti NSV Ülemkohtu tsiviilkohtukolleegiumi 29. oktoobri 1971. a. määrus. — Tsiviilasi nr. 980, 1971. a.

⁸ Vt. ka I. Orgo. Probleemidest seoses kutsekooli lõpetanud noorte töölerakendamisega. — TRU Toimetised. Vihik 230. Tartu, 1969, lk. 60—62.

tav, et teisele tööle üleviimise kohta nõusoleku andmine võib toimuda ainult täieliku vabatahtlikkuse põhimõttel.

Kui seoses töötaja teisele tööle üleviimisega tekkinud vaidluste lahendamisel selgub, et administratsioon oli loonud tingimused, kus töötaja oli sunnitud andma nõusoleku üleviimiseks, siis tunnistatakse töötaja üleviimine teisele tööle ebaõigeks ning töötaja ennistatakse tema endisele töö- või ametikohale.⁹

Nagu eespool juba öeldud, võib töötaja alatiseks üleviimine teisele tööle toimuda ainult töötaja nõusolekul, mis on väga oluliseks tagatiseks meie kodanike tööalaste õiguste ja huvide kaitse kindlustamisel. Kahjuks esineb praktikas kohati veel selle eeskirja rikkumise juhtumeid. Näiteks töötajate arvu või koosseisude koondamise tõttu vabaneva töötaja on administratsioon kohustatud võimaluse korral üle viima teisele tööle. Kuid seejuures tuleb silmas pidada, et administratsioon võib seda teha ainult töötaja nõusolekul. Kui töötaja selleks oma nõusolekut andnud ei ole, siis ta võib keelduda teisele tööle üleviimise kohta antud korralduse täitmisest. Kahjuks on praktikas niisugust keeldumist mõnikord vaadeldud tööluusina, mille eest töötaja on vallandatud. Selline talitamisviis on täiesti ebaõige, sest tuleb arvestada, et administratsiooni korraldus töötaja üleviimise kohta ilma tema nõusolekuta on seadusevastane ja töötaja võib keelduda selle täitmisest. Kui töötaja või keelduda teisele tööle üleviimisest, siis ka administratsioon ei saa tema tööle mitteasumist vaadelda tööluusina.

Kui administratsioon seda siiski teeb ja töötaja tööluusi eest vallandab, siis võib see pöörduda vahetult rahvakohtusse ja nõuda, et kohus tunnistaks vallandamise ja sellega seoses ka teisele tööle üleviimise ebaõigeks, ennistaks ta tööle ja mõistaks talle välja keskmise palga nii ebaõige üleviimise kui ka ebaõige vallandamise tõttu sunnitud tööltpuudumise aja eest eraldi, kuid kummalgi juhul mitte rohkem kui kolme kuu ulatuses.

Kui töötaja on viidud üle teisele tööle tema nõusolekuta, siis niisuguses üleviimises süüdiolvalt ametiisikult võidakse rahvakohtu kaudu nõuda ebaõige üleviimise tagajärjel ettevõttele, asutusele või organisatsioonile tekitatud kahju hüvitamist, kuid mitte rohkem kui vastava ametiisiku kolme kuu ametipalga ulatuses¹⁰.

Ulaltähendatud tagajärgede vältimiseks tuleks administratsioonil hoopis teisiti talitada. Kui selgub, et töötaja ei ole nõus teisele tööle üleviimisega, tuleb käskkiri või korraldus tema üleviimise kohta tühistada, töötaja ennistada senisele töö- või ametikohale ja ebaõige üleviimise tõttu sunnitud tööltpuudumise

⁹ Vt. «Бюллетень Верховного Суда РСФСР», 1975, № 3, с. 15.

¹⁰ NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 19. oktoobri 1971. a. määrus nr. 6 ««NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste» kohaldamisest kohtupraktikas (NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 22. jaanuaril 1974 tehtud täiendus-tega)» p. 16. — «Nõukogude Oigus», 1974, nr. 3, lk. 249.

aja eest talle keskmine palk välja maksta ja alles seejärel võib administratsioon ametiühingukomitee eelneval nõusolekul ta vallandada, näiteks töötajate arvu või koosseisude koondamise tõttu ENSV Töök § 37 p. 1 alusel. Kui administratsioon on vea juba teinud ja töötaja üle viinud teisele tööle tema nõusolekuta, siis oleks täiesti väär töötaja teisele tööle mitteasumist vaadelda ilma mõjuva põhjusega töölt puudumisena. Ainuke õige tee oleks oma vea võimalikult kiire parandamine. Selline talitusviis teeniks nii ettevõtte, asutuse või organisatsiooni kui ka töötaja huve ning lõppastmes tuleks kasuks ka ametiisikule, kes oli süüdi töötaja ebaõiges üleviimises.

NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 19. oktoobri 1971. a. määruses p. 9 on öeldud, et vaadates läbi nende isikute tööle ennistamise asju, kellega tööleping lõpetati tööseadusandluse aluste § 17 p. 1, 2 või 6 järgi¹¹, peab kohus nõudma administratsioonilt tõendeid selle kohta, et töötaja keeldus üleviimisest teisele tööle, või selle kohta, et administratsioonil ei olnud võimalik töötajat tema nõusolekul üle viia teisele tööle.¹²

Ka ENSV töökoodeksis § 38 lg. 1 on öeldud, et töötaja vallandamine § 37 p. 1, 2 ja 6 tähendatud alustel on lubatud, kui töötajat ei ole võimalik tema nõusolekul üle viia teisele tööle. Seega töötajate arvu või koosseisude koondamise, tööle või ametikohale mittevastavuse või varem ette võttes, asutuses või organisatsioonis töötanud isiku tööle ennistamise tõttu vabanenud töötajaid on administratsioon kohustatud üle viima teisele tööle. Kuid see võib toimuda üksnes töötaja nõusolekul.

Seoses ülalöelduga võib tõusetuda küsimus, kas administratsioon võib vabanevale töötajale pakkuda igasugust või siiski ainult niisugust tööd, mis vastab tema erialale ja kvalifikatsioonile või vähemalt on ligilähedane sellele.

Kirjanduses on asutud seisukohale, et võimaluse korral on administratsioon kohustatud töötaja üle viima niisugusele tööle, mis kõige enam vastab tema erialale ja kvalifikatsioonile. Kui administratsioon sellist võimalust ei kasuta, siis võib töötaja nõuda, et administratsioon seda siiski teeks.¹³ Vaidluse korral on administratsioon kohustatud tõendama, et tal ei ole võimalik töötajale pakkuda tema erialale ja kvalifikatsioonile vastavat tööd või et töötaja ei nõustunud tema teisele tööle üleviimise kohta tehtud ettepanekuga.

Töötajate teisele tööle üleviimist ja teisele töötamiskohale

¹¹ «Eesti NSV töökoodeksi» § 37 p. 1, 2 või 6 alusel.

¹² «Nõukogude Õigus», 1974, nr. 3, lk. 248.

¹³ Vt. Nõukogude Seadusandluse Üleliidulise Teadusliku Uurimise Instituudis (ВНИИСЗ) 1973. a. juunis toimunud konverentsil avaldatud seisukohti. — «Советское государство и право», 1973, № 11, с. 142.

ümberpaigutamist sätestavate õigusnormide kohaldamispraktikat ei ole kuni käesoleva ajani Eesti NSV-s veel üldistatud, mistõttu nendes küsimustes juhindumiseks tuleb kasutada vennasvabariikide kohtupraktikas kujunenud seisukohti. Erilise tähtsusega on siin Vene NFSV Ülemkohtu pleenumi 20. detsembri 1973. a. määrus nr. 11 «Mõningatest küsimustest Vene NFSV tööseaduste koodeksi normide kohaldamisel tööliste ja teenistujate teisele tööle üleviimisel ja ümberpaigutamisel».¹⁴

Selles määruses (p. 10) on kohtutele antud juhised, mille kohaselt administratsioonilt tuleb nõuda võimaluse korral töötaja üleviimist tööle, mis oma iseloomult oleks lähedane tema senisele tegevusele.

Töötaja nõusolekuta tema alatiseks teisele tööle üleviimise kohta antud korralduse võib töötaja täita või täitmata jätta. Selle korralduse täitmisel ta võib pöörduda töövaidlusi lahendavate organite poole ja nõuda enda üleviimise ebaõigeks tunnistamist, senisele töö- või ametikohale ennistamist ja palgavahe väljamaksmist kogu vähemtasutaval töö oldud aja eest, kuid mitte rohkem kui kolme kuu ulatuses.

Teisele tööle üleviimise kohta antud ebaõige korralduse täitmisest keeldumisel võib töötaja nõuda tööle ennistamist ja ebaõige üleviimise tõttu sunnitud tööltpuudumise aja eest keskmise palga väljamaksmist, kuid samuti mitte rohkem kui kolme kuu eest.

Praktikas on esinenud juhtumeid, kus töötaja on administratsiooni korralduse tema teisele tööle ebaõige üleviimise kohta algul täitnud, kuid hiljem on sellest loobunud ja töölt eemale jäänud. Tekib küsimus, kas administratsioon võib sellist töölt eemalejäämist vaadelda tööluusina ja selle eest ametiühingukomitee eelneval nõusolekul töötaja vallandada.

Tööluusina vaadeldakse teatavasti ainult mõjuva põhjuseta töölt puudumist. Kui töötaja on tema nõusolekuta üle viidud teisele tööle, siis on tegemist administratsiooni seadusevastase korraldusega. Selliseid korraldusi võib töötaja täita, kuid ta ei ole kohustatud seda tegema. Kuna tegemist on seadusevastase korraldusega, siis meie arvates võib töötaja uuel töö- või ametikohal igal ajal töötamise lõpetada ja nõuda, et administratsioon viiks ta tagasi tema endisele töö- või ametikohale.

Töötaja võib ülaltähendatud juhtudel nõuda vähemtasutaval töölt oldud aja eest palgavahe väljamaksmist, aga pärast töölt eemalejäämist ebaõige üleviimise tõttu sunnitud tööltpuudumise aja eest keskmise palga maksmist, kuid seejuures võib ta palgavahe ja keskmise palga väljamaksmist nõuda kokku mitte rohkem kui kolme kuu ulatuses.

¹⁴ «Бюллетень Верховного Суда РСФСР», 1974, № 3, с. 6—8.

3. Töölise ja teenistujate ajutiseks üleviimine teisele tööle

«NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste» ja neile vastavalt ka liiduvabariikide töökoodeksi eeskirjade kohaselt võib administratsioon samas ettevõttes, asutuses või organisatsioonis viia töötaja üle teisele tööle mitte ainult alatiseks, vaid ka lühemaks ajaks. Töölise ja teenistujate ajutiseks üleviimine teisele tööle võib üldjuhul toimuda ainult töötaja nõusolekul, kuid seaduses ettenähtud erandjuhtudel võib see toimuda ka administratsiooni korraldusel olenemata töötaja nõusolekust.

Vastavalt ENSV töökoodeksi eeskirjadele võib administratsioon kohustuslikus korras viia töötaja ajutiselt üle teisele tööle ainult tootmishädavajaduse ja tööseisaku juhtudel ning töödistsipliini rikkumise eest temale distsiplinaarkorras määratud karistusena.

Käesoleva artikli raames peatume alljärgnevalt ainult mõningatel küsimustel seoses töötajate ajutise üleviimisega kohustuslikus korras.

ENSV töökoodeksi § 29 kohaselt võib administratsioon tootmishädavajaduse korral viia töötaja ajutiseks üle teisele tööle samas ettevõttes, asutuses või organisatsioonis või viia üle samas paikkonnas asuvasse teise ettevõttesse, asutusse või organisatsiooni. Töötaja ajutine üleviimine tootmishädavajaduse juhtudel võib toimuda administratsiooni korraldusel kalendriaasta jooksul küll korduvalt, kuid järjest mitte kauemaks kui üheks kuuks.

Erinevalt varem kehtinud eeskirjadest on tootmishädavajaduse juhtude ringi piiritlemise lähtealused uute eeskirjadega kindlaks määratud. ENSV Töök §-s 29 on öeldud, et tootmishädavajaduse motiivil on töötaja ajutine üleviimine teisele tööle lubatud loodusõnnetuse või tootmisavarii ärahoidmiseks, likvideerimiseks või nende tagajärgede viivitamatuks kõrvaldamiseks ja õnnetusjuhtumi, tööseisaku ning riigi või ühiskonna vara hävimise või riknemise ärahoidmiseks, samuti äraoleva töölise või teenistuja asendamiseks ja muudel erandjuhtudel.

Seega on koodeksis esitatud tootmishädavajaduse juhtude näidisloetelu, kuid sellest loetelust lähtudes võib järeldada, millise iseloomuga peaksid olema need muud juhud, mida praktikas võiks vaadelda tootmishädavajadusena.

Tootmishädavajaduse juhtudel võib administratsioon töötaja ajutiseks viia üle teisele tööle olenemata tema erialast ja kvalifikatsioonist. Ainult äraoleva töötaja ajutiseks asendamiseks ei ole lubatud kvalifitseeritud töölisi ja teenistujaid viia üle kvalifitseerimata tööle.

Käesoleva ajani on kvalifitseeritud töolistena käsitatud töölisi,

kel on kolmas või kõrgem kvalifikatsioonikategooria¹⁵, kvalifitseeritud teenistujatena aga töötajaid, kes kuuluvad juhtivate töötajate või spetsialistide kategooriasse.¹⁶

Kvalifitseerimata tööna käsitatakse tavaliselt koristamist, transpordi- ja laadimistööid ning mitmesuguseid abitööid. Kvalifitseerimata tööde ring määratakse edaspidi kindlaks NSV Liidu seadusandlusega.¹⁷

Erinevalt tootmishädavajaduse muudest juhtudest võib administratsiooniasendamise korral viia töötaja ajutiselt üle äraoleva töötaja töö- või ametikohale mitte kauemaks kui üheks kuuks kalendriaastas. Ainult töötaja nõusolekul võib ajutine asendamine kesta ka üle seaduses ettenähtud piirtähtaja.

Tootmishädavajaduse tõttu ajutiselt teisele tööle üleviitud töötajale makstakse tasu tehtava töö järgi, kuid mitte vähem tema keskmisest palgast, mida ta sai oma senise töö- või ametikoha järgi.

Kuna töökoodeksi eeskirjade kohaselt võidakse tootmishädavajaduse motiivil töötaja viia üle teisele tööle korraga mitte kauemaks kui üheks kuuks, äraoleva töötaja asendamiseks aga mitte kauemaks kui üheks kuuks kalendriaastas, siis on praktikas tõusetunud küsimus, kuidas tuleks töötajale maksta töötasu, kui administratsioon pärast piirtähtaja möödumist ei too töötajat tagasi tema senisele tööle või kui poolte kokkuleppel töötaja jätkab uuel töö- või ametikohal töötamist ka pärast piirtähtaja möödumist.

Lähtudes tootmishädavajaduse juhtudel töötaja teisele tööle ajutiseks üleviimise ja selle aja eest neile töötasu maksmise aluseks olevatest printsiipidest, tuleb asuda seisukohale, et kohustuslikus korras teisele tööle üleviitud töötajale tuleb säilitada keskmine töötasu kuni tema tagasitoomiseni senisele töö- või ametikohale. Ainult sel juhul, kui töötaja pärast piirtähtaja möödumist poolte kokkuleppel jätkab uuel töö- või ametikohal töötamist, tuleb temale pärast tähtaja möödumist maksta tasu tehtava töö hulga ja kvaliteedi järgi ilma keskmise palga säilitamiseta.¹⁸

Äraoleva töötaja ettevõtte-, asutuse- või organisatsioonisisene asendamine võib toimuda kahel viisil.

Esiteks sel teel, et töötaja vabastatakse oma seniste tööülesannete täitmisest ja viiakse ajutiselt üle äraoleva töötaja töö- või

¹⁵ NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja UAUKN Sekretariaadi 18. juuli 1962. a. seletus nr. 13/18. — Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 131–132.

¹⁶ NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee 9. septembri 1967. a. määrusega kinnitatud «Teenistujate ametikohtade ühtne nomenklatuur». — Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 61 jj.

¹⁷ «NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse alused» § 107.

¹⁸ Vrd. Ю. Н. Коршунов, Р. З. Лившиц, М. С. Румянцева. Советское законодательство о труде. М., 1974, с. 288.

ametikohale. Sel juhul on tegemist tootmishädavajaduse motiivil töötaja ajutise üleviimisega teisele tööle, mis võib toimuda kohustuslikus korras, kuid mitte kauemaks kui üheks kuuks kalendriaastas (ENSV Töök § 29 lg. 2).

On võimalik, et administratsioon viib töötaja ajutiselt üle teisele tööle äraoleva töötaja asendamiseks kalendriaastas ka rohkem kui ühel korral, kuid kokku võib see kesta mitte üle ühe kuu. Lühemate perioodide kaupa äraolevate töötajate asendamisel loetakse üheks kuuks 30 kalendripäeva, lähtudes analoogilistel juhtudel väljakujunenud praktikast.¹⁹

Seega pärast ühe kuu möödumist või kokku üle 30 päeva kestnud asendamist võib töötaja nõuda enda tagasitoomist endisele töö- või ametikohale. Kalendriaastas kauemaks kui üheks kuuks võidakse töötaja jätta äraoleva töötaja asendajaks ainult tema nõusolekul, kuid seejuures ilma keskmise palga säilitamiseta.

Teiseks võib ajutine asendamine toimuda sel teel, et töötajale pannakse lisaks töö- või ametiülesannetele ka äraoleva töötaja ametikohajärgsete ülesannete täitmine, et tagada juhtimise ja töö organiseerimise alase tegevuse järjepidevus.²⁰

Asendamine vormistatakse käskkirjaga, mis reeglina tuleb teha enne asendamisele asumist.

Töötasustamise kord ajutise asendamise puhul on kindlaks määratud NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja UAUKN-i Sekretariaadi 29. detsembri 1965. a. seletusega nr. 30/39.²¹

Nimetatud seletuse kohaselt on sel juhul, kui asendajale pannakse lisaks tema põhitööle ka äraoleva töötaja ametikohajärgsete ülesannete täitmine, tema töötasustamine seatud sõltuvusse sellest, kas asendaja põhikoha järgi saadav töötasu on asendatava palgamäärast suurem või mitte. Kui see on asendatava ametipalgamäärast suurem või sellega võrdne, siis ei maksta asendajale mingit lisatasu. On aga asendaja faktiline töötasu asendatava ametipalgamäärast (ilma personaalse lisatasuta) madalam, siis makstakse asendajale lisaks põhikohajärgsele töötasule ka palgavahe.

Tuleb silmas pidada, et palgavahe makstakse välja ainult sel juhul, kui asendaja ei ole äraoleva töötaja koosseisuliseks asetäitjaks või abiks. Juhul kui juhatajal on mitu asetäitjat või abi, loetakse koosseisuliseks asetäitjaks esimene asetäitja või vanemabi. Peainsener loetakse juhataja asetäitjaks. Seetõttu ei ole tal

¹⁹ Vt. Riikliku sotsiaalkindlustuse toetuste määramine ja väljamaksmine. Kommenteeritud väljaanne. Teine, täiendatud trükk. Koostanud P. Reinas ja J. Urm. Tln., 1969, lk. 32, p. 9 kom. p. 3.

²⁰ И. Дворников, Р. Лившиц, М. Румянцева. Трудовое законодательство. Справочная книга для профактива. М., 1971, с. 270—272.

²¹ Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 387—388.

äraoleva juhataja ajutise asendamise eest õigust palgavahe maks-
mist nõuda.

Palgavahe makstakse välja ainult neil juhtudel, kui asenda-
mine on kestnud üle kahe nädala.

Ajutisi asendajaid premeeritakse asendatava töötaja ameti-
koha järgi ettenähtud premeerimisnäitajate ja -tingimuste alusel,
kuid preemia arvutatakse põhikohajärgsest palgamäärast lähtu-
des. Palgavahet preemia arvutamisel ei arvestata.

Tuleb vahet teha äraoleva töötaja ajutise asendamise ja
vakantse ametikoha ajutise täitmise juhtude vahel. Töötaja nime-
tamist vakantsele ametikohale ajutise kohustetäitjana tuleb vaa-
delda kui ajutist üleviimist teisele tööle, mis võib toimuda ainult
töötaja nõusolekul.²²

Vakantsele ametikohale võidakse töötaja viia üle ajutise
kohustetäitjana ainult ette kindlaksmääratud ajaks või teatud
sündmuse saabumiseni, näiteks sobiva kandidaadi leidmiseni.
Vakantsele ametikohale nimetatud töötaja täidab selle ametikoha
järgi ülesandeid kohustetäitjana kuni ametisse kinnitamiseni. Nii
ajutiselt vakantsele ametikohale üleviidud kui ka kohustetäitjana
ametisse nimetatud töötajatele makstakse töötasu täidetava ameti-
koha järgi ettenähtud palgamäärast lähtudes.

Nagu eespool juba öeldud, võib administratsioon oma korral-
dusega töötaja ajutiselt viia üle teisele tööle samas ettevõttes,
asutuses või organisatsioonis, aga ka samas paikkonnas asuvasse
teise ettevõttesse, asutusse või organisatsiooni ka tööseisaku
juhtudel. Tööseisakuga on tegemist, kui tootmisprotsesside orga-
niseerimisel esinevate lünkade või tootmistehniliste tingimuste
(näiteks tooraine, materjalide, elektrienergia puudumise, sead-
mete või tööpinkide purunemise jne.) tõttu töötaja ei saa jätkata
oma seniste tööülesannete täitmist.

ENSV TööK § 30 alusel võib administratsioon tööseisaku tõttu
vabanenud töötajaid ajutiseks viia üle teisele tööle samas ette-
võttes, asutuses või organisatsioonis kogu tööseisaku ajaks,
samamoodi paikkonnas asuvasse teise ettevõttesse, asutusse või orga-
nisatsiooni aga mitte kauemaks kui üheks kuuks. Ainult töötaja
nõusolekul võib administratsioon ta viia üle teise ettevõttesse,
asutusse või organisatsiooni ka kauemaks kui üheks kuuks.

Tööseisaku juhtudel töötaja ajutiseks teisele tööle üleviimisel
on administratsioon kohustatud arvestama töötaja eriala ja kvali-
fikatsiooni. Seda seaduse sätet tuleb mõista nii, et administrat-
sioon on ainult võimaluste piires kohustatud ülalmärgitud nõuet
arvestama. Töötaja erialale ja kvalifikatsioonile vastava töö puu-
dumisel on administratsioon kohustatud ta tööseisaku puhul üle

²² Е. Гершанов, В. Никитинский. Основные вопросы Советского
трудового законодательства. М., 1972, с. 37 и 40; А. И. Ставцева,
М. В. Яковлев. Прием и перевод на другую работу. М., 1967, с. 101.

viima tööle, mis kõige enam vastaks tema senisele tööle. Kui ettevõttes, asutuses või organisatsioonis aga üldse puuduvad sellised võimalused, siis võib administratsioon tööseisaku tõttu vabaks jäänud töötaja viia üle ka niisugusele tööle, mis tema erialale ja kvalifikatsioonile ei vasta. Keelatud on kvalifitseeritud töölisi ja teenistujaid tööseisaku korral viia üle kvalifitseerimata tööle (ENSV Töök § 31).

Töötaja võib keelduda ajutisel üleviimisel administratsiooni korralduse täitmisest, kui töö, kuhu ta üle viiakse, on talle vastunäidustatud või kuhu üleviimine ka tööseisaku juhtudel võib toimuda ainult tema nõusolekul (näiteks täieliku materiaalse vastutusega seotud töö- või ametikohtadele jne.).

Kõigil muudel juhtudel on administratsiooni korraldus tööseisaku tõttu vabaks jäänud töötaja ajutiseks teisele tööle üleviimise kohta talle täitmiseks kohustuslik. Ilma mõjuva põhjuseta vastava korralduse mittetäitmist käsitatakse töödistsipliini rikkumisena.

Tööseisaku puhul ajutiseks teisele tööle üleviidud tööliste ja teenistujate töötasustamist reguleerivais eeskirjades on tehtud olulisi muudatusi. Varem kehtinud keerukas tasustamiskord on asendatud lihtsa ja kõigile arusaadava tasustamisviisiga: tööseisaku korral vähemtasutavale tööle üleviidud töötajaile, kes täidavad töönorme, säilitatakse nende keskmine palk senise töö- või ametikoha järgi, neile aga, kes uuel töötamiskohal ettenähtud töönorme ei täida või kes on üle viidud ajatööle, säilitatakse nende senise töö- või ametikoha järgi ettenähtud tariifne töötasu.

Neile töötajaile, kes mõjuvatel põhjustel keelduvad tööseisaku juhtudel teisele tööle üleviimisest, säilitatakse töötasu olenevalt sellest, kas tööseisak oli tekkinud töötaja süül või mitte. Kui tööseisak oli tekkinud töötaja süü läbi, siis tööseisaku aja eest töötasu ei säilitata. Kui ta tööseisaku tekkimises süüdi ei olnud, siis säilitatakse talle selle aja eest töötasu seaduses ettenähtud ulatuses.²³

Ilma mõjuva põhjuseta teisele tööle ajutiseks üleviimisest keeldumisel töötajale tööseisaku aja eest töötasu ei säilitata.

Tööseisaku tõttu ajutiselt teisele tööle üleviidud laadijate töötasustamise kord on sätestatud erieeskirjadega.²⁴

Administratsioon võib töötaja ajutiseks viia üle teisele tööle ka töödistsipliini rikkumise eest. ENSV Töök § 140 kohaselt võib töökoha administratsioon viia töötaja distsiplinaarkorras ajutiseks üle vähemtasuvale tööle kuni kolmeks kuuks või paigutada ta samaks tähtjaks madalamale ametikohale.

Töötaja distsiplinaarkorras ajutisel üleviimisel vähemtasusta-

²³ Vt. ENSV töökoodeks § 106.

²⁴ Vt. NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ning UAKn-i Sekretariaadi 5. juuni 1972. a. seletus. — «Бюллетень ГКТ», 1972, № 8, c. 23.

vale tööle või paigutamisel madalamale ametikohale tuleb arvestada NSV Liidu ja liiduvabariikide tööseadusandluse aluste» § 12 ja sellele vastavalt ka «Eesti NSV töökoodeksis» § 27 toodud printsiipiaalse tähtsusega eeskirja, mille kohaselt administratsiooni ei ole õigust nõuda tööliselt või teenistujalt tööd, mida pole töölepingus ette nähtud.

Sellest lähtudes on NSV Liidu Ülemkohtu pleenum andnud juhise, mille kohaselt töölise või teenistuja üleviimisel vähemtasutavale tööle kuni kolmeks kuuks või ümberpaigutamisel madalamale ametikohale samaks tähtajaks distsiplinaarkoristuse kohaldamise korras tuleb arvestada töötaja eriala (elukutset).²⁵

Sellel juhisel on kohtupraktika suunamisel väga oluline tähtsus. Kui varem kohtupraktika oli asunud seisukohal (kuni 1966. a. 9. novembrini), et töötaja ajutine üleviimine distsiplinaarkorras võib toimuda tema eriala ja kvalifikatsiooni arvestades, siis NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 22. jaanuari 1974. a. määrusega tehti nüüd täpsustus, mille kohaselt töötaja ajutisel üleviimisel distsiplinaarkorras tuleb arvestada tema kutse- või eriala.

Juhise selline täpsustus osutus väga vajalikuks ning otstarbekaks ja oli tingitud sellest, et nii kirjanduses kui ka praktikas oli töötaja kvalifikatsiooni mõistet väga erinevalt sisustatud. Näiteks kõneldi arsti või juristi kutsest ja nende kvalifikatsioonist, omistades seejuures kutsele kitsama tähenduse kui kvalifikatsioonile. Tegelikuses tuleb neid kategooriaid aga sisustada vastupidiselt. Kõige laiemal tähendusega on kutseala (lukksepp, treial, ökonomist, õpetaja jne.), mis omakorda võib jaguneda mitmeks erialaks. Kvalifikatsioon aga iseloomustab töötaja kutse- või erialaste teadmiste ja tööalaste kogemuste taset.

Näiteks kaubandusalal töötajate puhul võime kõnelda müüjatest kui teatud kutsealal töötajatest (müüjakutsest).

Olenevalt sellest, kas nad tegelevad toidu- või tööstuskaupade müümisega, võime kõnelda nende erialast. Vastavalt nende erialase ettevalmistuse ja tööalaste kogemuste tasemele, s. t. kvalifikatsioonile on nad jaotatud vanemmüüjateks, müüjateks ja noorem-müüjateks.

Distsiplinaarkorras võidakas vanemmüüja kuni kolmeks kuuks viia noorem-müüjaks, kuid teda ei saa selles korras paigutada ei raamatupidajaks ega toidukaupade müüja kohalt tööstuskaupade müüjaks, sest töötaja ajutiseks üleviimisel distsiplinaarkorras tuleb arvestada mitte tema kvalifikatsiooni, vaid kutse- ja eriala.

Teine näide. Töötaja on tööle võetud viienda kategooria torulukksepana. Tema kutsealaks on lukksepatööd, erialaks aga torulukksepatööd. Distsiplinaarkorras võib administratsioon viia ta ajutiselt vähemtasutavatele torulukksepatöödele, kuid ei või viia

²⁵ NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi 22. jaanuari 1974. a. määrus nr. 3 p. 10¹. — «Nõukogude Õigus», 1974, nr. 2, lk. 167.

teda näiteks remondilukksepaks ega treialiks, sest administratsioon on kohustatud arvestama töötaja kutse- ja eriala.

Administratsiooni korraldus distsiplinaarkorras töötaja ajutiseks üleviimise kohta sama kutse- või eriala piires vähemtasutavale tööle või madalamale ametikohale on töötajale täitmiseks kohustuslik. Üleviimisest võib ta keelduda ainult mõjuvatel põhjustel (näiteks tervisliku seisundi tõttu või muudel seaduses ettenähtud juhtudel).

Töötaja ajutiseks üleviimine teisele tööle distsiplinaarkorras peab toimuma seadusega kehtestatud tingimustest ja korrast kinni pidades.²⁶

Distsiplinaarkorras ajutiseks teisele tööle üleviidud töötajatele makstakse töötasu tehtud töö järgi. Selles korras ajutiselt teisele tööle üleviimisel tekkinud vaidluste lahendamiseks võib töötaja pöörduda töövaidlusorganite poole üldistel alustel.

Töödistsipliini rikkumise eest alluvuse ja distsiplinaarmäärustikus ettenähtud korras on töötajate madalamale ametikohale paigutamise kord sätestatud erieeskirjadega.²⁷

ПЕРЕВОД РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ НА ДРУГУЮ РАБОТУ ПО ИНИЦИАТИВЕ АДМИНИСТРАЦИИ

И. Мялл

Резюме

В современных условиях научно-технического прогресса проблемы перевода приобретают особый интерес. Трудовая функция устанавливается договором и изменения ее допускается по общему правилу только с согласия работника. Лишь в законе в предвиденных случаях допускается временный перевод работника без его согласия.

В статье исследуются проблемы, возникающие в связи с переводом на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации по инициативе администрации.

На основе изучения и обобщения действующего трудового законодательства, юридической литературы и практики органов по рассмотрению трудовых споров анализируются основные признаки, на основе которых разграничивается перевод рабочих и служащих на другую работу от перемещения на другое рабочее место.

В статье высказывается мнение, что перевод на другую работу молодых специалистов и квалифицированных рабочих во вре-

²⁶ Töösisekorra tüüpeeskirjad, punktid 24—32.

²⁷ Tööõiguslikud aktid. Tln., 1969, lk. 155—157, lk. 178 jj.

мя обязательной работы следует допускать лишь в исключительных случаях и только с их согласия.

По общему правилу не допускается и временный перевод работника на другую работу без его согласия. Только при производственной необходимости, простое и при совершении дисциплинарного проступка законодательством предоставлено администрации право временно перевести работника на другую работу независимо от его согласия.

В статье рассматривается также вопрос о временном замещении и обращается внимание на то, что следует различать временное замещение в порядке перевода на другую работу по мотиву производственной необходимости от тех случаев, когда на работника возлагаются обязанности временно отсутствующего работника без освобождения замещающего от его основной работы. Затрагиваются вопросы, связанные с временным исполнением обязанностей по вакантной должности.

В статье изучаются проблемы, возникающие при переводе рабочих и служащих на другую работу в случаях совершения работником дисциплинарного проступка.