N. G. ALEKSANDROV
JA
G. K. MOSKALENKO

NÕUKOGUDE TÖÖÕIGUS

Nr. 4470
Tallinna Juridiline Kool
Таллинская Юрид. Школа

RK

„PEDAGOOGILINE KIRJANDUS" • 1948

ARH

ARH A-17195 III

N. G. ALEKSANDROV JA G. K. MOSKALENKO

NÕUKOGUDE TÖÖÕIGUS

ÕPIK JURIIDILISTELE KOOLIDELE

ENSV
Tartu rajooni
1. jsk. rahvakohut
409

Nr. 4470
Tallinna Juriidiline Kool
Таллинская Юрид. Школа

RK
„PEDAGOOGILINE KIRJANDUS" · TALLINN · 1948

Tartu Ülikooli Raamatukogu
ARHIIVKOGU 2

Tartu Riikliku Ülikooli
Raamatukogu

158291

ÜLDOSA.

I peatükk.

Nõukogude tööõiguse aine ja süsteem.

§ 1. Nõukogude tööõiguse aine.

1. Nõukogude tööõigus kui üks nõukogude õiguse harusid. Nõukogude õigus, nagu teada, reguleerib mitmesuguseid suhteid inimeste vahel nõukogude ühiskonnas. Vastavalt reguleeritavatele mitmesugustele ühiskondlikele suhteile jaguneb nõukogude õigus mitmeks jaoks, mida nimetatakse õ i g u s e h a r u d e k s.

Nõukogude õiguse mitmesugused harud erinevad üksteisest selle poolest, et nad reguleerivad mitmesuguseid ühiskondlike suhete alasid.

Nagu nähtub nimetusest endast — „Tööõigus" — esitab käesolev õpik nõukogude õiguse seda haru, mis reguleerib ühiskondlikke t ö ö s u h t e i d.

Seepärast tuleb meil kõigepealt selgitada, mida tuleb mõista ühiskondlike töösuhete all. Selleks tuleb kasvõi lühidalt peatuda töö mõistel endal.

2. Töö ja ühiskondlikud töösuhted. Töö, ütleb Engels, on „inimkonna olemasolu esimene põhitingimus ja sellisel määral, et me teatud mõttes võime öelda: töö lõi inimese enda".[1]

[1] Engels, Looduse dialektika, Partizdat, 1934, lk. 50.

Mis mõttes võib siis öelda, et töö lõi inimese enda?

Inimese loomisest töö kaudu kõneleb Engels selles mõttes, et inimühiskond tekkis nimelt t ö ö tekkimisega. Töös me leiame „... inimühiskonna iseloomuliku tunnuse, mis eraldab teda ahvikarjast".[1] Ahvikari rahuldus sellega, et õgis l o o d u s l i k u l t v a l m i s toitu. Inimesed, vastupidi, mõjutavad, tänu tööle, e t t e k a v a t s e d e s loodust, sundides teda teenima inimese eesmärke. Kui loomad tekitavad looduses muutusi ainult oma olemasolu tõttu, siis inimene oma töö abil surub loodusele oma tahte pitseri.[2]

Seega on töö kõigepealt inimese ja looduse vahel toimuv protsess.[3]

Seepärast võib töösuhtest kõnelda kõigepealt kui inimese suhtumisest loodusesse, selle esemeisse, mida inimene tööprotsessis ette kavatsedes mõjutab, luues ühtesid või teisi tarbimisväärtusi. Seda suhet me nimetame t e h n i l i s e k s töösuhteks.

Kuna õigus reguleerib inimeste vahelisi suhteid (ja seejuures riiklikult organiseeritud ühiskonnas), aga mitte inimese suhtumist loodusesse, siis tehnilised töösuhted iseendast ei või olla õigusliku reguleerimise objektiks.

Kuid inimesed, nagu teada, ei või töötada, ühinemata teatud viisil koostööks ja selle koostöö tulemuste vastastikuseks vahetuseks.

„Materiaalsete hüvede tootmist teostades," õpetab seltsimees Stalin, „astuvad inimesed omavahel neisse või teistesse vastastikesse suhteisse, neisse või teistesse tootmissuhteisse".[4]

Järelikult toimub tööprotsess alati teatud suhete kaudu inimeste vahel, s. o. ü h i s k o n d l i k e töösuhete kaudu.

---

[1] Engels, sealsamas, lk. 53.

[2] Engels, sealsamas, lk. 53—57.

[3] Marx, Kapital, I k. Partizdat, 1937, lk. 170.

[4] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 486.

Edaspidi kasutame nimetust „töösuhted“ ainult ühiskondlike, aga mitte tehniliste töösuhete mõttes.

3. Tootmis- ja töösuhte mõiste vastastikune vahekord. Et täpsustada kujutlust nende suhete ulatuse kohta, mida reguleerib nõukogude tööõigus, tuleb arvesse võtta, et poliitilises ökonoomias tähendatakse mõistega „tootmissuhted“ ühiskondlike suhete laiemat ringi kui see, mida me tööõiguse teaduses nimetame „töösuhteiks“.

Tootmissuhteiks nimetatakse mitte ainult inimeste suhteid v a h e t u s tootmisprotsessis endas, vaid ka suhteid jaotamise ja vahetuse alal.

Tööõiguses huvitavad meid nimelt suhted v a h e t u s tootmisprotsessis, mis „ongi kõigepealt tööprotsess“ [1].

Nii moodustavad töösuhted selles mõttes, milles me seda nimetust kasutame tööõiguse teaduses, ühe lüli vastava ajaloolise tüübi tootmissuhteist.

Võttes osa vahetust tootmisprotsessist teostavad inimesed oma töövõimet või, teiste sõnadega, rakendavad oma tööjõudu (vaimset ja füüsilist).

Seepärast võib töösuhteid defineerida kui selliseid suhteid, millesse inimesed astuvad üksteisega v a h e t u l t oma tööjõu rakendamiseks.

Töövõime teostamine eeldab selle valdaja ühendamist tootmisvahenditega, et kasutada neid kui oma töö vahendeid ja esemeid.

Järelikult võib töösuhteid defineerida kui suhteid inimeste vahel tööjõu v a h e t u ühendamise alal tootmisvahenditega.

Meie töösuhete definitsioonis on oluliseks momendiks eriti osutamine nende vahetule seosele tööjõu rakendamisega. Kaudselt on seotud tööprotsessist osavõtuga aga kõige mitmekesisemad suhted. Näiteks: õpilane omandab õppeasutises oma tulevase töökvalifikatsiooni; tööline kasutab linna transporti

[1] Marxi ja Engelsi arhiiv, Partizdat, 1933 II (VII), lk. 65.

tehasesse tulekul; talupoeg omandab põllumajanduslikku tarbvara; üksikkäsitööline võtab tarvitajalt tellimuse vastu jne. Kõiki neid ja nendega sarnaseid suhteid, kuigi need on seotud mainitud isikute osavõtuga ühiskondlikust tööst, ei või siiski nimetada töösuhteiks, kuna nende seos tööprotsessiga ei ole vahetu.

4. Töösuhted ja omand tootmisvahenditele. Tootmissuhete iga ajaloolise tüübi kõige olulisemaks lüliks on suhted tootmisvahendite jaotamise all. Nende vahendite omandi tüübist oleneb ka töösuhete iseloom.

Nii on kapitalistlikus korras tootmissuhete aluseks tootmisvahendite kapitalistlik omand, mis seisneb selles, et need vahendid kuuluvad kapitalistidele. Töölised aga, kel pole tootmisvahendeid, on sunnitud, et mitte nälga surra, müüma oma tööjõudu kapitalistidele ja kandma oma turjal ekspluatatsiooni iket [1].

Vastupidi, sotsialistlikus korras „on tootmissuhete aluseks tootmisvahendite ühiskondlik omand. Siin pole enam ekspluateerijaid ega ekspluateeritavaid. Toodetud produktid jaotatakse töö järgi vastavalt põhimõttele: „kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma". Inimeste vastastikuseid suhteid tootmisprotsessis iseloomustab siin see, et need on ekspluateerimisest vabade tootjate seltsimeheliku koostöö ja sotsialistliku vastastikuse abistamise suhted" [2].

5. Sotsialistlikud töösuhted. Tootmisvahendite sotsialistliku omandi puhul on kõik kodanikud asetatud „. . . ühesugustesse suhetesse kogu ühiskonna *tootmisvahenditega* . . ." ja „. . . omavad *ühesugust* juurdepääsu tööks ühiskondlike tootmisvahenditega, ühiskondlikul maal, ühiskondlikes vabrikuis ja nii edasi" [3]. Ühiskondlike tootmisvahendite

[1] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 490.
[2] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 491—492.
[3] Lenin, Teosed, XVII k., lk. 243.

abil toodetud produkt on ühiskonna omand. Seejuures osa sellest jääbki ühiskonna omandiks ja läheb üldiste vajaduste rahuldamiseks, teine osa aga tasu näol töö eest läheb isiklikuks omandiks.

Kui sotsialistlikud tootmissuhted oma põhiolemuses on ekspluateerimisest vabade inimeste seltsimeheliku koostöö suhted, siis sotsialistlikud t ö ö s u h t e d on v a h e t u koostöö suhted üksikuis sotsialistlikes ettevõtteis (asutistes, organisatsioonides).

Sotsialistlik t ö ö s u h e, milles on üks või teine kodanik, määrab, millisele ühiskondlike tootmisvahendite konkreetsele osale ta rakendab oma tööjõudu ja kuidas ta võtab osa ühiskondliku toodangu jaotamisest.

Sotsialistlik omand tähendab k õ i g i kodanike (või, kui kõne on kooperatiivsest-kolhoossest omandist, siis kolhoosi või muu kooperatiivse koondise kõigi liikmete) ü h e s u g u s t suhtumist ühiskondlike tootmisvahendite k o g u kompleksi ja k o g u ühistööga toodetud toodangusse. Sotsialistlik töösuhe, vastupidi, määrab konkreetse kodaniku e r i l i s e suhtumise ühiskondlike tootmisvahendite sellesse osasse, millele ta rakendab oma tööjõudu, ja tema i n d i v i d u a a l s e osavõtu ühiskondliku toodangu jaotamisest.

Sotsialistlikud töösuhted on ekspluateerimisest vabade inimeste sellised seltsimeheliku koostöö ja sotsialistliku vastastikuse abistamise suhted, millesse inimesed astuvad vahetult tööjõu (s. o. nii vaimse kui füüsilise töövõime) rakendamiseks ühiskondlikele tootmisvahendeile.

Sotsialistlikud töösuhted on töösuhete valitsev tüüp nõukogude ühiskonnas, kuivõrd sotsialistliku majandussüsteemi kõrval NSV Liidu konstitutsioon (§ 9) lubab ainult üksiktalupoegade ja käsitööliste väikest, isiklikule tööle rajatud ja võõra töö ekspluateerimiseta eramajapidamist [1].

[1] Vt. ka Eesti NSV konstitutsiooni § 8 (tõlkija).

Muidugi, üksiktalupoeg või käsitööline võib oma väikeses eramajapidamises töötada mitte ainult isiklikult, vaid ka oma perekonnaliikmetega. Sellisel juhul esinevad ka väikeses eramajapidamises omapärased töösuhted, kuid neid suhteid tööõigus ei reguleeri. Neid reguleerib, ja seejuures ainult kaudselt, perekonnaõigus.

Väikest eramajapidamist (NSV Liidu konstitutsiooni § 9) tuleb lahus hoida isiklikust tarbimismajapidamisest, mis on rajatud töötulude ja säästude, elamu ja koduse abimajapidamise, koduse majapidamise ja tarvituse esemete, isikliku tarvituse ja mõnususe esemete isiklikule omandile (NSV Liidu konstitutsiooni § 10). Erinevalt eramajapidamisest võib isiklikus tarbimismajapidamises esineda mitte ainult isikliku omaniku enda ja tema perekonnaliikmete töö, vaid ka palgaline töö (majateenija, isikliku suvila kaitsmiseks palgatud valvur jne.). Selle tõttu sotsialistlike töösuhete kõrval, mis, nagu eespool tähendatud, on nõukogude ühiskonnas valitsevaks töösuhete tüübiks, reguleerib sotsialistlik tööõigus ka (võrdlemisi harva esineva) palgatöö rakendamist isiklikus tarbimismajapidamises.

6. Väljendi „tööõiguse objekt" tähendus. Väljendit „õiguse objekt" tarvitatakse juriidilises kirjanduses kahes erinevas mõttes.

Kui kõneldakse õiguse harust (s. o. juriidiliste normide ja vastavate õigussuhete teatud kogumist), siis väljendiga „õiguse objekt" tähendatakse ühiskondlike suhete ala, mida reguleerib antud õiguse haru. Selles mõttes on nõukogude tööõiguse objektiks need töösuhted, millest kõneldi eespool (p. 5).

Kui aga kõneldakse õigusteaduse harust, siis väljendiga „õiguse objekt" tähendatakse samanimelist õiguse haru, mida uurib õigusteaduse antud haru.

Nõukogude tööõiguse uurimisobjektiks on nõukogude tööõigus kui nõukogude õiguse haru selle ajaloolises arenemises.

7. **Nõukogude sotsialistliku tööõiguse definitsioon.** Nõukogude sotsialistlik tööõigus tervikuna kujutab endast nõukogude töölisklassi ja kõigi ülejäänud töötajate tahet, mis on väljendatud juriidilistes normides, s. t. ühiskondliku käitumise eeskirjades, mida kaitseb nõukogude riigi sunniviisiline jõud. Selle tahte sisu, nagu teada, määravad lõplikult nõukogude ühiskonna materiaalse elu tingimused. Tahe, mis on väljendatud nõukogude õiguse normides, on suunatud töötajate huvidele vastavate ühiskondlike suhete sättimisele, kindlustamisele ja arendamisele.

Sellised on põhilised tunnused, mis tervikus moodustavad nõukogude sotsialistliku õiguse definitsiooni.

Nõukogude sotsialistliku tööõiguse defineerimisel konkretiseeruvad need tunnused viitega neile ühiskondlikele suhteile, mis moodustavad antud õiguse haru objekti (vt. eespool p. 6).

A) Nõukogude sotsialistlik tööõigus kujutab endast töölisklassi ja kõigi teiste töötajate tahet, väljendatud juriidilistes normides, mis reguleerivad inimeste kui töösuhteist osavõtjate käitumist nõukogude ühiskonnas.

B) Nõukogude õiguse normides väljendatud nõukogude rahva tahte sisu määratakse nende ülesannetega, mis tekivad nõukogude riigi ette tervikuna ühiskondliku töö organiseerimise alal ja mis on lõplikult tingitud nõukogude ühiskonna materiaalse elu tingimustest.

C) Nõukogude tööõiguse normides väljendatud tahe on suunatud sotsialistlike töösuhete sättimisele, kindlustamisele ja arendamisele.

8. **Töö tähtsus sotsialismi puhul.** „. . . Sotsialism on rajatud tööle. Sotsialism ja töö on teineteisest lahutamatud“ [1]. See tähendab, et sotsialismi puhul pole ekspluateerijaid, s. o. selli-

[1] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 369.

seid inimesi, „kes ei tee ise tööd, vaid sunnivad teisi töötama ja rikastuvad teiste kulul“ [1].

Edasi, see tähendab, et töö, nagu on tähendatud NSV Liidu konstitutsiooni § 12, on iga töövõimelise kodaniku kohuseks ja auasjaks — põhimõttel: „kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma“.

„Igas sotsialistlikus revolutsioonis,“ tähendas V. I. Lenin, „pärast seda, kui on lahendatud võimu vallutamise ülesanne proletariaadi poolt ja sedamööda, kuidas lahendatakse peamiselt ja põhiliselt ülesanne: — ekspropriieerida ekspropriieerijaid, nihkub paratamatult esiplaanile põhiülesandena kapitalismist kõrgema ühiskondliku korra loomine, nimelt: tööviljakuse tõstmine, seoses sellega aga (ja selle jaoks) töö kõrgem organiseerimine“ [2].

Sotsialism võidab lõplikult sellega, et „ ... loob uue, tunduvalt kõrgema (võrreldes kapitalismiga — N. A.) tööviljakuse“ [3]. Seepärast just „tööviljakus, see on lõpuks kõige tähtsam, kõige olulisem uue ühiskondliku korra võiduks“ [4].

Sotsialistlik töö organiseerimine, mis kujutab endast kommunistliku töö organiseerimise esimest astet, püsib ja mida rohkem edasi, seda enam püsib töötajate eneste teadlikul distsipliinil [5].

Selle põhilise fakti tunnetamine inimeste poolt, et nad sotsialismi tingimustes töötavad iseendile, oma ühiskonnale, on määratuks tõukejõuks sotsialistliku majanduse arenemises. See jõud ilmneb eriti kujukalt massilises sotsialistlikus võistluses.

„Kõige tähelepanuväärsem võistluses,“ osutas seltsimees Stalin, „on see, et ta tekitab põhjaliku pöörde inimeste vaateis

[1] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 369.
[2] Lenin, Teosed XXII k., lk. 453 (Sõrendus minu. — N. A.)
[3] Lenin, Teosed XXIV k., lk. 342.
[4] Sama.
[5] Lenin, Teosed XXIV k., lk. 336.

tööle, sest ta muudab töö häbistavast ja raskest koormast, milleks teda peeti varem, a u a s j a k s, k u u l s u s e a s j a k s, v a p r u s e j a s a n g a r l i k k u s e a s j a k s“ [1].

Kapitalismi puhul puudub tööinimesel ühiskondlik austamine. „Keegi sind ei tunne ega tahagi tunda. Sina töötad kapitalistide heaks, sina rikastad neid? Aga kuidas siis muidu? Selleks sind palgatigi, et sa ekspluateerijaid rikastaksid. Kui sa ei ole sellega nõus, asu töötute hulka ja ela nagu oskad, leiame teisi, leplikumaid“ [2].

Töö ühiskondlik kasulikkus kapitalismi puhul ilmneb ainult kaudsel teel kaupade vahetuse kaudu, töö vahetud tulemused aga kuuluvad eraettevõtjale — kapitalistile.

Teistsugune olukord esineb sotsialistliku korra tingimustes. Inimene töötab siin iseendale, oma ühiskonna heaks. Töö omandab vahetu ühiskondliku iseloomu, kuna töö tulemused kuuluvad ühiskonnale (seejuures, nagu juba märgiti eespool p. 5, osa toodangut jääbki ühiskonna omandiks ja läheb ühiskondlike vajaduste rahuldamiseks, teine osa aga muutub töötajate isiklikuks omandiks). Seepärast tööinimene NSV Liidus tunneb ennast „... teatud määral ühiskonnategelasena. Ja kui ta töötab hästi ja annab ühiskonnale seda, mida ta suudab anda — on ta töökangelane, on ta ümbritsetud kuulsusega“ [3].

Sotsialistlik töö on tõeliselt vaba loominguline töö, mis eriti selgelt ilmneb sotsialistliku võistluse selliseis vormides, nagu stahhaanovlik liikumine jne.

9. Nõukogude sotsialistliku tööõiguse tähtsus. See, mis oli eespool (p. 8) öeldud töö tähtsusest sotsialismi puhul, iseloomustab ka nõukogude sotsialistliku tööõiguse tähtsust (vt. p. 7).

Töösuhteid NSV Liidus ei reguleeri ainult õiguse normid, vaid ka nõukogude moraali normid. Kuna töö NSV Liidus,

[1] Stalin, Leninismi küsimusi, 10. tr., lk. 393.
[2] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 441.
[3] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 442.

nagu eespool (p. 8) öeldud, on iga töövõimelise kodaniku a u - a s i, siis kohustus töötada, pidada töödistsipliini jne. pole mitte ainult juriidiline, vaid kõigepealt moraalne kohustus.

Kuid erinevalt kommunismi kõrgemast faasist, kus töösuhteid reguleerivad eranditult kommunistliku moraali normid, mis on muutunud harjumuseks, on sotsialismi puhul vajalik töösuhete reguleerimine ka õiguse normidega.

„... Ei saa mõelda, langemata utoopiasse, et kapitalismi kukutanud, õpivad inimesed kohe töötama ühiskonna heaks i l m a i g a s u g u s t e õ i g u s n o r m i d e t a, ja ka s e l l i s e muutuse majanduslikke eeldusi ei a n n a kapitalismi kukutamine k o r r a g a“ [1].

Sotsialistlikul ühiskonnal pole veel ei majanduslikke, ei kultuurilisi tingimusi töö organiseerimiseks ilma õigusnormideta, ta kogub neid tingimusi süstemaatiliselt ja pidevalt kommunismile üleminekuks.

Sotsialismi puhul ei muutu töö veel kõigile ühiskonna liikmeile esimeseks eluliseks vajaduseks. Üksikuil, teadvuse tasemelt mahajäänud elementidel säilivad veel sunnitud töösse suhtumise igandid, mis väljenduvad tahtmises anda ühiskonnale vähem, saada aga ühiskonnalt rohkem. Teiselt poolt pole töölisklassi kultuurilis-tehniline tase sotsialistlikus ühiskonnas veel küllaldane vastuolude hävitamiseks vaimse ja füüsilise töö vahel, tööviljakus aga pole veel küllalt kõrge, et kindlustada tarbimisesemete sellist ülikküllust, mille puhul ühiskonnal oleks võimalik neid jaotada vastavalt tema liikmete vajadustele.

Seepärast toimub tarbimisesemete jaotamine ühiskonna töövõimeliste liikmete vahel sotsialismi puhul tasumise korras nende isikliku osavõtu eest ühiskondlikust tööst.

„Sotsialismi põhimõte seisneb selles, et sotsialistlikus ühiskonnas igaüks töötab oma võimete kohaselt ja saab tarbe-

[1] Lenin, Teosed, XXI k., lk. 435.

aineid mitte oma tarviduste järgi, vaid selle töö järgi, mis ta ühiskonnale on teinud“ [1].

Ainult kommunistliku ühiskonna kõrgemal faasil, kui viiakse ellu põhimõte „igaühelt tema võimete järgi, igaühele tema tarviduste järgi“, ei tehta tööd enam tasuõiguse saamiseks, varem sätitud ja seadustatud normide järgi, vaid veendumusest (mis muutub harjumuseks) ühiskonna kasuks töötamise vajaduses ja terve inimese organismi tarbest töötada.

Sotsialistlik töö aga on riigi poolt normeeritud ja tasuline. Sotsialismi puhul „...peavad olema määratud töö hulk ja tasu selle eest“ [2].

Nõukogude tööõigus ongi selliseks töö hulga ja tasu määrade reguleerijaks töö eest nõukogude ühiskonnas.

Töö hulga ja töö eest saadava tasu määrade õiguslik reguleerimine ongi sotsialistliku töödistsipliini kindlustamise vältimatuid vahendeid. Erinevalt kommunismist ei kindlusta töödistsipliini sotsialismi ajal mitte ainult töötajate veendumus, vaid ka õigusnormid, mis sätivad töökohustused, kinnitavad ainelise huvitatuse neist kinni pidada ja vastutuse nende rikkumise eest.

„Seni aga, kui saabub kommunismi „kõrgem“ faas, nõuavad sotsialistid rangeimat ühiskonna ja riigi kontrolli töö hulga ja tarbimismäära üle...“ [3].

Ühes sellega nõuab kommunismi madalama faasi puhul veel väljajuurimata bürokraatlike moonutuste võimalus ühiskondlike ettevõtete juhtimisorganeis töökaitse ja üksikute töötajate vahetute isiklike huvide kaitsmise eeskirjade juriidilist kinnitamist.

Töösuhete õiguslik reguleerimine sotsialismi puhul on vaja-

[1] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 437.
[2] Lenin, Teosed, XXIV k., lk. 651.
[3] Lenin, Teosed, XXI k., lk. 437.

lik seega kohusliku töö hulga ja töö eest tasu määra määramiseks, ühiskonna kaitsmiseks töö suhtes distsiplineerimata elementide eest, töötajate kaitsmiseks võimalike bürokraatlike moonutuste eest sotsialistliku majanduse juhtimisaparaadis.

Kõigest ülalöeldust nähtub, et nõukogude sotsialistlik tööõigus on nõukogude sotsialistliku õiguse üks tähtsamaid harusid.

Nõukogude sotsialistliku tööõiguse põhiprintsiipidest vt. II peatükk.

§ 2. Nõukogude tööõiguse süsteem.

1. **Nõukogude tööõiguse üld- ja eriosa.** Nõukogude sotsialistliku tööõiguse kõik normid võib kõigepealt jagada kahte põhirühma.

Esimesse rühma kuuluvad sellised normid, mis puutuvad töötavaisse kodanikesse üldse, olenemata nende tööst osavõtu vormist. Nii näiteks norm töödistsipliini pidamise kohustuse kohta, mis on võetud NSV Liidu konstitutsiooni § 130, puudutab ühesugusel määral nii töölisi ja teenistujaid kui ka kolhooside, tööndusliike artellide liikmeid jne. Sellised normid, mis laienevad töösuhete kõigile liikidele, moodustavad nõukogude tööõiguse kui nõukogude õiguse ühe haru nn. üldosa, kuna need on üldised kõigile töösuhete liikidele.

Teise rühma moodustavad sellised normid, mis ei laiene kõigile töösuhete liikidele, vaid töösuhete mingisugusele üksikule liigile. Neis normides ei kõnelda enam kodanikest või töötajaist üldse, vaid kõneldakse kas töölistest ja teenistujaist või kolhoosnikuist või tööndusartellide või invaliidide kooperatsiooni artellide liikmeist või isikuist, kes on rakendatud töökohustusele. Kui üldosa normid väljendavad mitut liiki töösuhete üldisi, sootunnuseid, siis teise rühma normid on pühendatud töösuhete üksikute liikide erisustele. Seepärast nimetame seda tööõiguse normide teist rühma nõukogude tööõiguse eriosaks.

Kuna õigusnormide osa seisneb üldiselt selles, et nad r e g u l e e r i v a d ühiskondlikke suhteid, siis tööõiguse nii üld- kui eriosa normide uurimine peab ühinema nende poolt reguleeritavate töösuhete uurimisega.

Töösuhted, kuivõrd nad väljenduvad või võivad väljenduda inimeste tahteaktides ja on seejuures reguleeritavad õigusnormide poolt, võtavad t ö ö - õ i g u s s u h t e vormi (vt. V peatükk).

Tööõiguse üldosas me uurime töö-õigussuhet selle sootunnuste järgi (V peatükk). Eriosas me uurime töö-õigussuhete üksikuid liike (vt. allpool p. 3).

2. Nõukogude tööõiguse teaduse üldosa koosseis. Nõukogude tööõiguse üldosa normid kinnitavad peamiselt töösuhete nõukoguliku õigusliku reguleerimise põhilisi p r i n t s i i p e (II peatükk).

Kuna kehtiva nõukogude tööõiguse paremaks selgitamiseks on vaja teada selle a j a l u g u, on üldosa järgnev teema pühendatud nõukogude tööõiguse arenemise põhiliste etappide tutvustamisele (III peatükk).

Edasi järgneb teema, mis on pühendatud tööõiguse alal kehtivate normatiivsete aktide tutvustamisele (IV peatükk).

Ja viimaks lõpeb tööõiguse teaduse üldosa teemaga tööõigussuhtest ja selle sootunnustest (V peatükk).

3. Tööõiguse eriosa koosseis. Nagu eespool oli öeldud (käesoleva paragrahvi p. 1), kuuluvad nõukogude tööõiguse eriossa normid, mis reguleerivad töösuhete üksikuid liike. Sellele vastavalt jaguneb eriosa n e l j a k s j a o k s.

E s i m e n e j a g u hõlmab norme, mis reguleerivad tööliste ja teenistujate töösuhteid. Nagu teada, on tööliste (ja teenistujate) töösuhete enanevaks sfääriks r i i k l i k u d sotsialistlikud ettevõtted ja asutised. Kuid piiratud ulatuses lubatakse tööliste (ja teenistujate) töö rakendamist kolhoosides (vt. lk. 98), tööndusartellides ja invaliidide kooperatsiooni artellides (vt.

lk. 98). Tähtsuseta osa töötajaid (naistöötajaid) töötab teiste kodanike koduses tarbimismajapidamises.

Teine jagu rühmitab norme, mis reguleerivad kolhoosiliikmete ja teiste isikute, kes töötavad kolhoosides mitte tööliste või teenistujatena (näiteks alaealised — kolhoosnikute perekonnaliikmed), töösuhteid.

Kolmas jagu ühendab normid, mis reguleerivad tööndusartellide liikmete töösuhteid (ja eriti invaliidide kooperatsiooni artellide liikmete töösuhteid).

Ja viimaks neljas jagu näeb ette norme töökohustusele rakendatavate isikute töösuhete reguleerimiseks. Töökohustust kohaldatakse ainult harvadel, väga erandlikel juhtudel (vt. XVIII peatükk). Seepärast moodustavad õigussuhted töökohustuse täitmise alal, erinevalt tööõiguse eriosa kolmes esimeses jaos käsiteldavaist õigussuhteist, töö-õigussuhete erakordse liigi.

4. Nõukogude tööõiguse eriosa jagude edasised alljaotused. Igas jaos tuleb eraldada:

esiteks norme, mis reguleerivad antud liiki töö-õigussuhete tekkimist ja lõppemist;

teiseks norme, mis reguleerivad õigussuhte sisu (poolte vastastikune õiguspädevus ja kohustused);

kolmandaks norme, mis näevad ette töö-õigussuhte kaitsmise viise ja korda, s. o. normid poolte vastutuse kohta kohustuste mittetäitmise eest;

ja lõpuks norme, mis näevad ette konfliktide lahendamise korra töö-õigussuhte poolte vahel (protsessuaalnormid).

Tuleb silmas pidada, et töö-õigussuhe oma poolte vastastikuse õiguspädevuse ja kohustuste sisult on keerukas õigussuhe selles mõttes, et selles tuleb eraldada mitu liitunud elementaarset liiki õigussuhet (elementaarset liiki õigussuhte all me mõistame ühel subjektil ühe õiguspädevuse ja teisel subjektil vastava kohustuse olemasolu).

Seepärast teine ülaltähendatud normide rühmadest (s. o. normid, mis reguleerivad õigussuhte s i s u) kuulub edasisele liigitamisele alljaotusteks, mis väljendavad õigussuhte sisu mitmesuguseid elemente. Selliseid alljaotusi on viis:

1) normid, mis reguleerivad töö määramist, mis tuleb antud töötajal täita;

2) normid, mis sätivad kohusliku töö määra (tööpäeva kestus, tehisnormid jne.);

3) normid, mis sätivad tööprotsessi juhtijate kohustusi tagada tootmiseks normaalsed ja tervisele ohutud töötingimused;

4) normid, mis reguleerivad tasu töö eest;

5) normid, mis reguleerivad töötaja ainelist kindlustatust NSV Liidu konstitutsiooni § 120 kohaselt.

Seejuures tuleb silmas pidada, et ühtne keerukas töö-õigussuhe viiendas ülaltähendatud elementidest (õigused ja kohustused töötaja ainelise kindlustamise alal) jaguneb kaheks õigussuhteks, milles figureerib juba kolmas subjekt — materiaalse kindlustamise organ. Nii tuleb eristada: a) õigussuhe ettevõtte (asutise), kus töötaja töötab, ja materiaalse kindlustamise organi vahel; b) õigussuhe materiaalse kindlustamise organi ja töötaja vahel. Järelikult tekib ainelise kindlustuse alal töö-õigussuhte subjektide vahel vahendav lüli — ainelise kindlustuse organ (tööliste ja teenistujate riiklikku sotsiaalkindlustust teostav organ, tööstusartellide liikmete vastastikuse kindlustamise organ jne.).

Tehes kokkuvõtte ülalõeldust, võime eriosa iga nelja jaò sisu (vt. eespool käesoleva paragrahvi p. 3) kujutada järgmise skeemi näol:

I. Töö-õigussuhete tekkimine ja lõppemine.

II. Töö-õigussuhete sisu:

a) täitmiskohustuslik töö,

b) töö hulk,

c) töökaitse,

Nr. 4470
Tallinna Juriidiline Kool
Таллинская Юрид. Школа

d) töö tasustamine,

e) aineline kindlustamine.

III. Vastutus tööõiguse rikkumise ja töökohustuste mittetäitmise eest.

IV. Töökonfliktid.

Materjali poolest kõige ulatuslikum on tööõiguse eriosa esimene jagu, s. o. jagu, mis on pühendatud tööliste ja teenistujate tööle. Seepärast on igale esimeses jaos tähendatud alljaotusele antud tööõiguse teaduses eri teemad (vt. VI—XV peatükk).

Mis puutub tööõiguse eriosa teise ja kolmandasse jaosse (s. o. jaod kolhoosiliikmete tööst ja tööndusartellide liikmete tööst), siis neis selle tõttu, et palju küsimusi reguleeritakse artellisisese juhtimise korras, pole normatiivne materjal nii suur, et eristada eri teemasid. Veel väiksem oma ulatuselt on materjal, mis kuulub neljandasse jakku, kuna töökohustus, nagu eespool öeldud, on töö-õigussuhete erakordne liik.

Kuid ka eriosa teise, kolmanda ja neljanda jao materjal tuleb süstematiseerida ülalesitatud skeemi kohaselt.

II peatükk.

Nõukogude tööõiguse põhiprintsiibid.

§ 1. Nõukogude tööõiguse põhiprintsiipide mõiste ja süsteem.

1. Nõukogude tööõiguse põhiprintsiibi mõiste. Nõukogude tööõigus reguleerib nõukogude töösuhete mitmesuguseid liike (riiklikes ettevõtteis, kolhoosides jne.) ja mitmesuguseid elemente neis suhteis (tööle rakendamine, töö määr, töö jaotus ajas, töötasu jne.). See kutsub esile nõukogude tööõiguse kehtivate normide ohtruse ja mitmekesisuse.

Nõukogude tööõiguse normid muutuvad nõukogude ühiskonna arenemise mitmesugustel perioodidel, samuti nende perioodide kestel, olenevalt nõukogude ühiskonna vahelduvaist vajadustest, sotsialistliku töösse suhtumise arenemisest, ette-

võtete tehnilise baasi arenemise edust jne. Siit tuleneb nõukogude tööõiguse normide veel suurem kirevus.

Kuid vaatamata nõukogude tööõiguse normide ohtrusele, esinevad selles siiski sellised põhisätted, mis väljendavad sotsialistliku töö organiseerimise põhilisi aluseid ja laienevad sotsialistlike töösuhete kõigile liikidele. Sellised põhialused konkretiseeruvad kogu tööõiguse normide kogumis, kohaldatuna üht või teist liiki töösuhete reguleerimisülesannetele vastavalt käesoleva momendi vajadustele. Nende põhiliste õiguslike sätete stabiilsus ja nende kohaldamine sotsialistlike töösuhete kõigile liikidele seletub sellega, et nad väljendavad sotsialistlike töösuhete loomust ennast ja on vahetult seotud selle põhiliste alustega.

Sellised põhilised õigussätted, mida arendatakse ja konkretiseeritakse nõukogude tööõiguse mitmesuguseis normides, ongi nõukogude tööõiguse põhiprintsiibid. Nad kujutavad endast juriidilistes normides kinnitatud sotsialistliku töö organiseerimise printsiipe.

2. Nõukogude tööõiguse põhiprintsiipide koosseis. Nõukogude tööõiguse põhiprintsiipideks on:

töö kui iga töövõimelise kohustus ja auasi: „kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma";

õigus tööle, s. o. iga kodaniku õigus olla tagatud töö saamisega;

kohustus anda ühiskonnale seatud töö hulka;

õigus puhkusele;

õigus tasule töö eest ja ainelisele kindlustatusele;

õigus töötamiseks soodsaile ja tervisele ohutuile töötingimustele;

kohustus pidada töödistsipliini.

Need printsiibid on nõukogude tööõiguse harulised printsiibid selles mõttes, et need on spetsiaalselt määratud reguleе-

rima just töösuhteid. Selliseid nõukogude tööõiguse harulisi printsiipe tuleb eristada nõukogude õiguse kogu ühtse süsteemi enam üldistest printsiipidest, mis leiavad oma väljenduse nõukogude õiguse kõigis harudes (näiteks naise üheõiguslikkuse põhimõte mehega jt.). Kuna nõukogude tööõigus on nõukogude õiguse ühtse süsteemi lahutamatu osa, on selle süsteemi üldised põhimõtted arusaadavalt ka nõukogude tööõiguse printsiibid.

3. Nõukogude tööõiguse põhiprintsiipide süsteem. Nõukogude tööõiguse harulised põhiprintsiibid võidakse süstematiseerida kolme rühma:

A) printsiibid, mis reguleerivad töö-õigussuhete tekkimist (töö kui iga töövõimelise kodaniku kohustus ja auasi vormeli järgi: „kes ei tööta, see ei pea ka sööma", õigus tööle);

B) printsiibid, mis reguleerivad töötaja kui töö-õigussuhte ühe poole kohustuste sisu (kohustus täita seatud töö hulka, kohustus pidada töödistsipliini) ja, järelikult, selle õigussuhte teise poole vastava õiguspädevuse sisu:

C) printsiibid, mis reguleerivad töötaja kui tööalase õigussuhte ühe poole õiguspädevuse sisu ja selle õigussuhte teise poole vastavaid kohustusi (õigus tasule töö eest ja ainelisele kindlustatusele, õigus puhkusele ja tootmiseks soodsaile ja tervisele ohutuile töötingimustele).

Allpool me vaatleme iga mainitud printsiipi eraldi, järgides ülalesitatud süsteemi.

4. Nõukogude sotsialistliku tööõiguse põhiprintsiipide teadmise praktiline tähtsus. Nõukogude tööõiguse põhiprintsiipide teadmise praktiline tähtsus on kahesugune:

esiteks, ilma mainitud põhiprintsiipide teadmiseta on võimatu nõukogude tööõiguse hulgaliste ja mitmekesiste normide õige selgitamine ja tõlgendamine;

teiseks, põhiprintsiipide poole tuleb pöörduda siis, kui praktikas tuleb lahendada üht või teist küsimust, kasutades nn. õiguse analoogiat. Nagu teada, tuleb õiguse analoogiat kasu-

tada siis, kui üks või teine eluline juhtum ei ole seaduses (või muus normatiivses aktis) ette nähtud ja seejuures pole ka normi, mis otseselt näeks ette sarnast juhtu. Erinevalt nn. seaduse analoogiast, kus seaduses ettenägemata juhtum lahendatakse seaduse alusel, mis näeb ette sarnast juhtumit, õiguse analoogia seisnebki just selles, et antud juhtum lahendatakse, lähtudes vastava õiguse haru põhiprintsiipidest.

§ 2. Üldine kohustus töötada.

„Kes ei tööta, see ei pea ka sööma" — see on põhiline, kõige esimene ja kõige peamine eeskiri, mille peavad ellu viima ja viivad ellu Tööliste Saadikute Nõukogud, kui nad muutuvad võimuks" [1], kirjutas V. I. Lenin 1917. a. oktoobris.

Juba esimene nõukogude konstitutsioon 1918. a. tunnistas töö kõigi kodanike kohustuseks ja kuulutas välja loosungi „mittetöötav ärgu ka söögu". Sellega seadis nõukogude riik endale ülesande ühendada kogu elanikkond ühiskondlik-kasulikus tegevuses, likvideerida ühiskonna parasiitlikud kihid.

Sotsialismi võit meie maal teostas selle loosungi. Võitnud sotsialismi stalinlikus konstitutsioonis üldist kohustust töötada mitte ainult ei tunnistata põhimõtteliselt ega kuulutata välja loosungina, vaid kinnitatakse kui NSV Liidu kehtiv vankumatu seadus.

NSV Liidu kehtiva konstitutsiooni § 12 on kirjutatud, et töö on iga töövõimelise kodaniku kohuseks ja auasjaks — põhimõttel: „kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma".

Üldise töökohustuse põhimõtte teostamine tähendab NSV Liidus ekspluataatorlike klasside ja inimese ekspluateerimise likvideerimist inimese poolt. Järelikult pole kellelgi õigust veeretada tema osaks langevat ühiskondlikku tööd teisele isikule.

Kuid kohustus töötada põhimõttel „kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma" ei eelda üldreeglina sugugi tööle värbamist töö-

[1] Lenin, Teosed, XXI k., lk. 263.

mobilisatsiooni korras. See ei eita seepärast näiteks võimalust elada sugulase töötulude arvel.

NSV Liidu konstitutsiooni § 12 ettenähtud töötamise kohustuse vabatahtlik täitmine on tingitud kõigepealt juba sotsialistlikus ühiskonnas loodud toodangu jaotamise faktist endast põhimõttel „kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma“ [1].

Selle printsiibi elluviimine iseendast juba on töö materiaalseks ajendiks. Ühes sellega ekspluateerimise puudumine, töö iseenda, oma nõukogude ühiskonna heaks annavad tööle ühiskondliku tegevuse tähenduse, muudavad selle au ja kuulsuse asjaks, tingivad töö moraalsed ajendid. Seepärast nõukogude ühiskonna kodanikud astuvad üldreeglina oma tahteavalduse korras, mis on kooskõlastatud sotsialistlike ettevõtete juhatusorganite tahteavaldustega, töö-õigussuhetesse. Töö-õigussuhted tekivad nõukogude ühiskonnas järelikult tavaliselt kokkuleppeist. Selliseiks kokkuleppeiks on: tööleping, tootmiskooperatsiooni liikmeks astumine — vastuvõtmine (vt. V peatükk, § 4).

Üldine töökohustus töötada põhimõttel „kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma“ kujutab endast üht sotsialismi printsiibi väljendit — „igaühelt tema võimete järgi, igaühele tema töö järgi“.

„Igaühelt tema võimete järgi“ — tähendabki kõigepealt iga töövõimelise kodaniku kohustust osa võtta ühiskondlikust tööst.

NSV Liidu kodanike kohustusega töötada põhimõttel „kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma“ on lahutamatult seotud nende õigus tööle (vt. järgmine § 3).

§ 3. Õigus tööle.

1. Loosung „õigus tööle“ ajalugu. Pärisorisus-õiguse langemisel ja tootmistöölise muutumisel palgatööliseks ei olnud ainult progressiivne külg — töötaja vabastamine pärisorjus-

[1] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 492.

likust sõltuvusest. Palgatöö negatiivne külg seisneb eriti selles, et pärisorjuslikust sõltuvusest vabastatavad „... muutuvad ainult siis iseendi müüjaiks, kui neilt on ära võetud kõik tootmisvahendid ja olemasolu kogu tagatis, mis olid kindlustatud vanade feodaalsete asutiste poolt“ [1].

„Orja olemasolu on kindlustatud tema omaniku isikliku kasuga; pärisorjal on vähemalt tükk maad, millest ta elatub: mõlemad nad on kindlustatud vähemalt näljasurma eest, proletaarlane aga on jäetud täiesti iseenda hooleks ja samal ajal ei suuda ta leida sellist rakendust oma jõule, et võiks seda arvestada“ [2].

Tootmistöölisele kapitalismi puhul ei taga keegi tema tööjõu tegelikku ostmist. Vastupidi, töötaolek on kapitalistliku majandussüsteemi paratamatu kaaslane [3].

Seepärast juba töölisliikumise algpäevil, eriti läinud sajandi neljakümnendais aastais levis proletariaadi hulgas idee õigusest tööle sotsialistide-utopistide mõjul väga laialdaselt.

Prantsuse töölised tõstsid esile loosungi „õigus tööle“ programmnõudmisena 1848. a. veebruarirevolutsioonis. Kuulutades revolutsiooni survel 26. veebruari 1848. a. dekreediga välja „õiguse tööle“ kiirustas Prantsuse ajutine valitsus juba teisel päeval proletaarlaste lootusi petma, andes määruse nn. „rahvuslike töökodade“ avamise kohta. Need rahvuslikud töökojad, mis eksisteerisid umbes kaks kuud, andsid töötuile tööd näruse tasu eest ja seejuures enamasti ebatootvat tööd, nagu sihitu maakaevamine jne.

Sellest ajast, kuni nõukogude seadusandluse tekkimiseni, ei kujunenud idee õigusest tööle kehtiva õiguse normiks. Nii lükkasid nõude õigusele tööle tagasi Frankfurdi parlament Saksamaal (1848), Šveitsi referendum (1894) ja Inglise parlament (1908).

[1] Marx, Kapital, 1937, I k., lk. 671.
[2] Marx ja Engels, Teosed, III k., lk. 408.
[3] Vt. Lenin, Teosed, 4. tr., II k., lk. 160.

Veel võrdlemisi hiljuti, 1945. a. kevadel, esitas nõukogude delegatsioon rahvusvahelisel konverentsil San-Franciscos rahvusvahelise organisatsiooni „Ühinenud rahvused" põhikirja väljatöötamisel ettepaneku võtta põhikirja I peatükki („Sihid ja põhimõtted") õiguse tööle kindlustamise kui kõige olulisema inimõigustest. Kuid kodanlik-demokraatlike maade esindajad ei toetanud seda ettepanekut, kuigi see loogiliselt tulenes „Atlandi hartas" deklareeritud vabanemisest „puudusest". Selle asemel, et tunnistada õigust tööle, võeti Ühinenud Rahvuste põhikirja ebamäärasem vormel „elutaseme, elanikkonna täieliku tööga koormatuse ja majandusliku ja sotsiaalse edu ja arenemise tingimuste tõstmise" kohta (§ 55).

Kodanlik-demokraatlike riikide visa keeldumine tunnustamast õigust tööle pole juhuslik. Kapitalistliku majandussüsteemi puhul on töötaolek kõrvaldamatu. On näiteks teada, et ainult USA-s sõjaväe osalise demobiliseerimise ja tööstuse rekonversiooni (s. o. selle tsiviiltootmisele üleviimise) tagajärjel loendati juba esimestel kuudel pärast Teise Maailmasõja lõppu töötuid miljonitega.

Marx oma töös „Klassivõitlus Prantsusmaal" seletas, et „õiguse tööle taga seisab võim kapitali üle, võimu taga kapitali üle aga tootmisvahendite omandamine, nende allutamine assotsieerunud töölisklassile, — järelikult palgatöö, kapitali ja nende vastastikuste vahekordade kõrvaldamine" [1].

Seepärast prantsuse tööliste õiguse tööle nõudmine (XIX sajandi keskel) kapitalistliku majandussüsteemi säilimise puhul oli ainult „proletariaadi revolutsiooniliste nõudmiste esimene abitu vormel". See ei võinud jääda muuks kui „vagaks sooviks" [2].

Lõpuks tuleb märkida, et „õiguse tööle" eest võitluse ajalugu tunneb selle loosungi kasutamise näidet ka talupoe-

[1] Marx, Valitud teosed, II k. 1935, lk 185.

[2] Sealsamas.

gade maa sotsialiseerimise nõuete väljendusena, kusjuures eraomand kõigile muile tootmisvahendeile oleks säilinud.

„Õigus maale," avaldas vene II Riigiduumas talupoegade saadik „tööerakondlane" Kisselev, „see on — õigus tööle, see on — õigus leivale, see on — õigus elule, see on iga inimese võõrandamatu õigus".

XX sajandi vene talupoja selline nõudmine väljendas soovi uuendada väikepõllunduslikku tootmist natsionaliseeritud maal [1]. Tegelikult maa natsionaliseerimine iseendast ei suuda kindlustada õigust tööle talupoegade massidele, kuna kapitalistliku majandussüsteemi puhul on paratamatu kihistumine külas, väike-talundite laostumine, töötatööliste ridade täienemine kehviktalupoegadega [2].

See tähelepandav fakt, et kodanliku demokraatia tingimustes on töötajad jäetud ilma töö saamise tagatiseta, aitab õigesti hinnata üldse kõigi „vabaduste" reaalset tähtsust, mida kodanlike riikide põhiseadused tunnistavad isikule.

„Mul on raske kujutella," ütles seltsimees Stalin vestluses Roy-Howardiga, „milline „isiklik vabadus" võib olla töötul, kes hulgub näljasena ega leia rakendust oma tööle. Tõeline vabadus on ainult seal, kus on ekspluateerimine hävitatud, kus pole ühtede inimeste rõhumist teiste poolt, kus pole tööpuudust ega viletsust, kus inimene ei värise seepärast, et ta võib homme töö, elamu, leiva kaotada. Ainult sellises ühiskonnas on võimalik tõeline, aga mitte paberlik isiklik ja igasugune muu vabadus" [3].

2. **Õiguse tööle teostamine NSV Liidus.** Suur Sotsialistlik Oktoobrirevolutsioon avas võimaluse tõeliselt teostada õiguse tööle kapitalistliku majanduse likvideerimise ja uue sotsialistliku majanduse loomise alusel.

---

[1] Vt. Lenin, Teosed, XI k., lk. 473.

[2] Vt. Lenin, Teosed, VIII k., lk. 384.

[3] Stalin. Vestlus hr. Roy-Howardiga. Partizdat, 1937, lk. 16.

Juba rahvamajanduse taastamise rahulikule ülesehituse tööle ülemineku aastail pärast välismaist sõjalist interventsiooni ja kodusõda likvideeriti töötaolek kvalifitseeritud tööliste hulgas. Kuid töötute arv ulatus siiski miljonini kvalifitseerimata tööliste juurdevoolu tõttu külast, kus siis veel enanes väike eraomand.

Võitluses tingimuste loomiseks tööpuuduse lõplikuks hävitamiseks oli otsustav tähendus juba esimese stalinliku viisaastaku esimestel aastatel.

Oma aruandes partei XVI kongressil märkis sèltsimees Stalin, et „tööbörsid ei rahulda meie ettevõtete nõudmist tööjõu järele 80% ulatuses . . .“ [1]

Ajalooliseks tähiseks, mis märkis täielikku ja lõplikku tööpuuduse likvideerimist NSV Liidus, oli ÜK(b)P KK määrus 20. oktoobrist 1930. a. Selles ÜK(b)P KK määruses tähendati, et „maa sotsialistliku industrialiseerimise määratu edu ja kolhoosse ja sovhoosse ülesehituse kiire tempo tõid kaasa tööpuuduse täieliku likvideerimise Nõukogude Liidus ja nõudsid täiendavaid sadu tuhandeid töölisi“ [2].

Kõigi kodanike õiguse tööle kinnitamine stalinliku konstitutsiooni poolt (§ 118) on üks selle suurima ajaloolise fakti kujukaid väljendusi, et NSV Liidus valitseb jagamatult rahvamajanduse sotsialistlik organiseerimine, mis kindlustab tootmisjõudude kõrvalekaldumatu kasvu ja kõrvaldab majanduskriiside ja tööpuuduse võimaluse.

NSV Liidu konstitutsioon „ei deklareeri mitte lihtsalt õigust tööle, vaid ka kindlustab seda nõukogude ühiskonnas kriiside puudumise fakti, tööpuuduse kaotamise fakti seadusandliku fikseerimisega“ [3].

---

[1] Stalin, Leninismi küsimusi, 10. tr., lk. 380.

[2] „Pravda“, 22. okt. 1930. a.

[3] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 457.

3. **Õiguse tööle juriidilised tagatised.** NSV Liidu konstitutsiooni § 118 määrab õigust tööle kui õigust olla kindlustatud tööga ühes töötasuga vastavalt töö hulgale ja omadusele.

See õigus on kindlustatud nõukogude ühiskonnas töötaoleku puudumise fakti seadusandliku kinnitamisega.

Kuid NSV Liidu kodanike õigus tööle ei kujuta endast ainult tegeliku tööpuuduse puudumise fakti konstateerimist. See on seotud juriidilise tagatisega seadusvastasest tööle võtmisest keeldumise vastu töölisena (teenistujana) või tootmiskooperatsiooni liikmena (põllumajanduslik või tööndusartell), seadusvastase töölt vallandamise vastu ja tootmiskooperatsiooni liikmeist väljaheitmise vastu jne.[1]

Õigus tööle kuulub kõigile NSV Liidu kodanikele. See tekib neil automaatselt selle ea saabumisel, millal tööprotsessist osavõtt ei või kahjulikult mõjuda tervisele (vt. lk. 94). Sellisena kuulub see nõukogude kodanike üldise õigusvõime koosseisu.

Realiseerides õigust tööle astuvad kodanikud töö-õigussuhetesse. Töö-õigussuhete tekkimise õiguslik reguleerimine on õiguse tööle teostamise korra reguleerimine.

§ 4. Kohustus täita sätitud tööhulka.

Igasuguse ühise, mitte üksikisikulise töö puhul kirjutab juba tootmistehnika ise ette kõige suurema täpsuse temale juhatatud töö osast kinnipidamisel[2].

V. I. Lenin nihutas kommunistliku ühiskonna esimese faasi jaoks esiplaanile nõudmise, et kõik kodanikud töötaksid

---

[1] Vt. näit. NSV Liidu prokuröri käskkirja nr. 547, 28. maist 1938. a., avaldatud TööSK paragrahvide juurde kuuluvais materjalides, välja antud ühes TööSK tekstiga 1938. a.

[2] Vt. Lenin, Teosed, XXI k., lk. 446.

„. . . õigesti kinni pidades töömäärast“ [1] ja et teostuks kõige rangem kontroll töömäära ja tarbimismäära üle [2].

Kontroll töömäära üle eeldab, arusaadavalt, kindla, s ä t i t u d tööhulga olemasolu.

Töömäär on töö hulk, mida peab juriidiliselt kohuslikus korras andma ettevõttele (asutisele, majandile) töötaja kui töö-õigussuhte subjekt.

Töötaja kohustust töö-õigussuhtes ei või viia (nagu see esineb näiteks õigussuhteis, mis on tekkinud töövõttelepinguist) teisele poolele ainult mingisuguse konkreetse individuaalse töö t u l e m u s e muretsemiseni (s. o. töö selle esemestatud vormis). See seisneb vahetult töötaja poolt oma tööjõu (füüsilise või vaimse) rakendamises ettevõtte (asutise, majandi) ülesannete täitmiseks, temale (ettevõttele, asutisele, majandile) teatud hulga Marxi terminoloogia järgi e l a v a e h k v o o l a v a t ö ö [3] muretsemises. Seepärast töötaja töökohustuse maht töö-õigussuhtes tuleb määrata elava töö määrades.

„. . . Töö kvantitatiivne olemus on tööaeg“ [4]. Elavat tööd mõõdetakse järelikult selle kestusega, tööajaga. Elava töö i n t e n s i i v s u s e arvestus ajaühikus saavutatakse nn. t e h i s n o r m i d e kindlaksmääramisega, mille all mõistetakse kas tööoperatsioonide teatud hulka ajaühikus või, vastupidi, teatud ajahulka, mis võetakse arvesse teatud tööoperatsiooni täitmise eest töötasu arvutamisel.

Kohuslik tööhulk võib olla niimoodi väljendatud kas vahetult tööaja hulgas kui ka, iga teatud tööviljakuse taseme puhul, kindlaksmääratud tehisnormis.

Kohustus täita seatud tööhulka on lahutamatult seotud sotsialismi põhimõttega — „igaühelt tema võimete järgi, igaühele tema töö järgi“.

[1] Sealsamas, lk. 440.

[2] Sealsamas, lk. 427.

[3] Vt. Marx, Kapital I k., 1937, lk. 207 ja 502.

[4] Marx, Poliitilise ökonoomia kriitikaks, 1935, lk. 44.

„Igaühelt tema võimete järgi“ tähendab eriti nõuet täita töötajate vastava liigi jaoks sätitud tööhulka.

Kuid ühes sellega kuulub kohustus täita kindlaksmääratud tööhulka üldisema kohustuse — kohustus pidada töödistsipliini, mis on kinnitatud NSV Liidu konstitutsiooni § 130 (vt. järgmine §) — koosseisu.

§ 5. Kohustus pidada töödistsipliini.

1. Töödistsipliini mõiste. Töödistsipliini pidamise kohustus ei ole üks töötaja kohustusi töö-õigussuhtes teiste kohustuste kõrval. See hõlmab endasse k õ i k töökohustused summaarselt. Näiteks kohustus ilmuda õigeaegselt tööle, kohustus pidada seatud tööpäeva pikkust, kohustus täita tehisnorme, kohustus täita administratsiooni juhatusi töö täitmise protsessi kohta jm. — kõike seda hõlmab töödistsipliini pidamise mõiste.

Töödistsipliini pidamise kohustust võib defineerida kui kohustust töötada, pidades ettevõtte (asutise, majandi), mille isiklikku koosseisu kuulub töötaja kui töö-õigussuhte subjekt antud ettevõttega (asutise, majandiga), töösisekorda.

Ettevõtte (asutise, majandi) töösisekorda pidada tähendab põhiliselt, peale seatud tööhulga täitmise (vt. eespool § 4):

a) jaotada oma tööd ajas vastavalt antud ettevõttes seatud tööde kavale;

b) täita ettevõtte juhtijate poolt antavad tööülesanded, mis kuuluvad antud töötaja tööfunktsiooni, seaduses ettenähtud juhtudel (vt. VIII peatükk) aga ka sellesse tööfunktsiooni mittekuuluvad;

c) tööprotsessis endas alluda ettevõttes seatud instruktsioonidele ja tööprotsessi juhtijate näpunäiteile töö täitmise võtete kohta.

Töödistsipliini all o b j e k t i i v s e s m õ t t e s (s. o. mõttes, mis pole kohaldatud teatud subjektile) tulebki mõista käitumiseeskirjade kogumit, mis on nõutav ettevõtte (asutise,

majandi) töötajailt vastavalt ettevõtte sisekorrale. Subjektiivses mõttes mõistetakse töödistsipliini all töölise alluvust ettevõttes (asutises, majandis) sätitud töö sisekorrale, eriti aga tööprotsessi juhtijate korraldustele.

Välja tõstes töödistsipliini definitsioonis tööprotsessi juhatajate korraldustele alluvuse momendi, me ühes sellega viitasime selle kõige tihedamale seosele ainujuhtimise põhimõttega kollektiivsete tööprotsesside juhtimises.

„Tuleb õppida," kirjutas V. I. Lenin juba 1918. a., „ühendada töötajate hulkade tormilisi, kevadise suurveena kõigist kallastest ülevoolavat miitingulist demokratismi r a u d s e distsipliiniga töö ajal, ühe isiku, nõukogude juhtija tahtele v a s t u v a i d l e m a t u a l i s t u m i s e g a tööprotsessis." [1]

Riiklikud sotsialistlikud ettevõtted moodustavad endist kogu rahva vara. Seepärast nende juhtimine, eriti töö juhtimine neis toimub riigi valitsemisorgani poolt nimetatud administratsiooni poolt ainujuhtimise korras. Kooperatiivseid-kolhoosseid ettevõtteid juhivad vahetult kolhoosnikud ja koopereerunud üksikkäsitöölised ise ja nende poolt valitud artelli organid. Kuid ka kooperatiivseis-kolhoosseis ettevõtteis nõuab ü h i s e t ö ö p r o t s e s s i s e kõige rangemat korda, mis luuakse artellisisese omavalitsuse organite (brigadiirid kolhoosides, tootmisjuhatajad tööstusartellides jne.) poolt nimetatud juhataja ühtlase tahtega.

Sotsialistlike ettevõtete (majandite, asutiste) juhtimisorganeile on nõukogude õigusega pandud nii korraldamise kui ka distsiplinaarvõimu funktsioonid tööprotsessis. Korraldava võimu funktsioonide teostamisel ettevõtte juhtimisorgan jaotab töö ettevõtte töötajate vahel, juhib selle täitmist, teostab kontrolli iga töötaja tööprotsessi üle, kindlustab vajalikud tingimused tööks, töötasu õigeaegse väljamaksmise, ergutab parimaid töötajaid jne. Distsiplinaarvõimu teostamise korras juh-

[1] Lenin, Teosed, XXII k., lk. 464.

timisorgan määrab karistusi töödistsipliini rikkunud töötajaile. Sotsialistlike ettevõtete juhtimisorganite korraldava ja distsiplinaarvõimu funktsioonide ulatus ja maht on kindlalt reglamenteeritud nõukogude seaduste poolt.

2. Töödistsipliini sotsialistlik iseloom NSV Liidus. Ülal (p. 1) tähendatud sotsialistlike ettevõtete juhtimisorganite korraldav ja distsiplinaarvõim erinevad põhiliselt tootmisvahendite eraomaniku, peremehe, ekspluataatorlikust võimust palgatööliste suhtes. Sotsialistlike ettevõtete juhtimisorganite võim töötajate suhtes on nende endi koondise võim. Nõukogude töödistsipliin on „... teadlike ja ühinenud tööliste distsipliin, kes ei tunne endi üle mingisugust iket ega mingisugust võimu, peale nende endi koondise võimu“ [1]. (Harvendus minu — N. A.)

Ühtset juhtimist, kõigi töötajate alistumist teatud töö sisekorrale nõuab iga koostöö. Kõigil töödel, kus töötavad koos paljud indiviidid, peab protsessi ühine seos ja ühtsus olema esindatud „... ühe juhtiva tahte ja funktsioonide poolt, mis ei puutu mitte üksikuisse töisse, vaid kogu töökoja tegevusse, nagu see esineb orkestrijuhi puhul“ [2].

Kuid töö ekspluataatorliku organiseerimise puhul on tööprotsessi juhtimisfunktsioonidel alati kahesugune iseloom. Ühelt poolt see tuleneb igasuguse ühistöö üldisest loomusest, teiselt poolt aga tuleneb see töö organiseerimise ekspluataatorlikust iseloomust ja teenib ekspluateerimise sihte [3]. Seepärast on töödistsipliinil orjandusliku, feodalistliku kui ka kapitalistliku korra juures sunni iseloom.

Nii „püsis ühiskondliku töö pärisorjuslik organiseerimine kepi distsipliinil, töötajate äärmise pimeduse ja kurnatuse juu-

[1] Lenin, Teosed, XXIV k., lk. 338.
[2] Marx, Kapital, 1932, III k., lk. 271.
[3] Marx, Kapital, 1937, I k., lk. 315.

res, keda röövis ja keile üle irvitas salgake mõisnikke“ [1]. Ühiskondliku töö kapitalistlik organiseerimine püsib nälja distsipliinil, ähvardusel kaotada töö ja jääda ilma tööta.

Suure Sotsialistliku Oktoobrirevolutsiooni võiduga toimub suurim ajalooline üleminek „... ekspluataatorite poolt pealesunnitud distsipliinilt teadlikule ja vabatahtlikule distsipliinile“[2].

Töö NSV Liidus pole mitte ainult kohustus, vaid ka iga töövõimelise kodaniku a u a s i.

Töö muutumine auasjaks tähendab, et kohustus pidada töödistsipliini muutub kõigepealt moraali normiks, mida täidetakse vabatahtlikult, tänu teadlikule suhtumisele töösse nimelt kui auasjasse.

Suurem enamik nõukogude töölisi ja teenistujaid, kolhoosnikuid, tööndusartellide töötajaid töötab kohusetruult, avaldades teadlikku suhtumist töösse ja võttes aktiivselt osa sotsialistlikust võistlusest.

Nõukogude seaduse normidega kinnitatud nõukogude kodanike töökohustused väljendavad nõukogude kodanike arusaamist nende ühiskondlikust kohustusest, langevad kokku nõukogude sotsialistliku moraali normide sisuga, mis väljendavad töötajate endi huve, ega pole neile peale surutud teise klassi poolt.

3. Töödistsipliini kasvatamise meetodid NSV Liidus. Töötajate teadvusse töösse kohusetruu suhtumise vajaduse istutamine sotsialistlikus majanduses on nõukoguliku inimeste kasvatamise tähtsaim element [3].

Töödistsipliini kasvatatakse kõigepealt töötajate v e e n m i s e teel, sotsialistliku võistluse organiseerimise, stahhanovlike töömeetodite propageerimise, parimate töötajate ergutamise teel jne.

Nõukogude riigi poolt on seatud kõrge nimetus „Sotsialist-

[1] Lenin, Teosed, XXIV k., lk. 336.

[2] Lenin, Teosed, XXII k., lk. 463.

[3] Kalinin, Kommunistlikust kasvatusest, 1940.

liku töö kangelane", asutatud „Töö Punalipu orden" ja medalid „Ennastsalgava töö eest" ja „Eeskujuliku töö eest". Töös eriti silmapaistvaid autasustatakse sellise kõrge austusmärgiga nagu „Lenini orden", samuti „Punase tähe" ja „Austusmärgiga".

Sealjuures on nõukogude töödistsipliini kasvatamisel määratu tähtsus õigusliku mõjutamise vahendeil.

„Me oleksime naeruväärsed utopistid," kirjutas selle puhul V. I. Lenin, „kui kujutleksime, et selline ülesanne (ülesanne kindlustada töötajate kõige rangema distsipliini ja enesedistsipliini läbiviimist — N. A.) oleks teostatav . . . ilma sunnita" [1].

Töö nõukoguliku õigusliku reguleerimise tähtsaimaks ülesandeks on võitlus nende mahajäänud elementidega töölisklassi, teenistujate, kolhoosi talupoegade ja koopereerunud üksikkäsitööliste hulgas, kes oma töösse suhtumises pole veel võõrdunud harjumustest, mis on nõukogude ühiskonda üle tulnud kapitalismi pärandina.

Võitlus kapitalismi iganditega suhtumises töösse on üks nõukogude töölisklassi ja kõigi töötajate klassivõitluse vorme sotsialismi tugevdamise ja nõukogude ühiskonna edasise arenemise eest teel kommunismile.

Nõukogude õiguse osa sotsialistliku töödistsipliini kasvatamises seisneb:

esiteks, mitmesuguste eeskirjade sättimises, mis ennetavad töödistsipliini rikkumist;

teiseks, mitmesuguste õiguslike mõjutamisvahendite kohaldamises töödistsipliini rikkujaile;

kolmandaks, ergutusabinõude sättimises töötajaile, kes rangelt peavad töödistsipliini, andes parimaid näitajaid töös.

Niimoodi soodustab nõukogude tööõigus aktiivselt töötajate loominguliste jõupingutuste organiseerimist ja kindlustab

[1] Lenin, Teosed, XXII k., lk. 424.

normaalsed tootmistingimused ausaile töötajaile, kaitstes neid tootmise desorganiseerijate eest.

Töötajate enamiku veendumus kindla töödistsipliini vajaduses on töödistsipliini alal juriidiliselt kohuslike nõuete miinimumi õiguslikus korras kinnitamise baasiks.

Ergutades ja autasustades sotsialistliku töö parimaid esindajaid ühelt poolt, karistades tootmise desorganiseerijaid teiselt poolt, näitavad partei ja nõukogude valitsus sellega, mis suunas tuleb juhtida töötajate kommunistliku kasvatuse tööd [1].

Lähtudes töödistsipliini rikkumise sotsiaalse kahjulikkuse erinevast astmest ja sellest tulenevast erinevusest sanktsioonide iseloomus, jagatakse kõik t ö ö d i s t s i p l i i n i r i k k u m i s e d kahte liiki: üleastumised ja kuriteod.

Kui kuriteo koosseisu moodustavad töödistsipliini rikkumised toovad kaasa kriminaalkohtu poolt määratava karistuse, siis üleastumised loovad kohustuse ettevõtte juhtiva organi poolt distsiplinaarvõimu kohaldamiseks töödistsipliini rikkunud töötaja suhtes.

Lõpuks peab tähendama, et nõukogude ettevõtteis kohustus pidada töödistsipliini langeb ühte töötajate endi osavõtuga teatud vormides tootmise juhtimisest. Nõukogude Liidus „. . . on igas vabrikus või tehases oma käitiskomitee, kes valitakse tööliste poolt ja kontrollib ettevõtte juhatuse tegevust . . . Igas tööstusettevõttes on töötajate tootmisnõupidamised, kuhu kuuluvad kõik antud ettevõtte töölised ja kus töölised kontrollivad ettevõtte direktori kogu tööd, arutavad tehase administratsiooni tööplaani, märgivad ära vead ja puudused ja kus neil on võimalus parandada neid puudusi ametiühingute, partei ja nõukogude võimu organite kaudu“ [2]. Selline on osavõtu vorm tööprotsessi juhtimisest nõukogude r i i k l i k e s ettevõtteis.

---

[1] Vt. Kalinin, Kommunistlikust kasvatusest, 1940.

[2] Stalin, Vestlus esimese ameerika tööliste saatkonnaga 9. septembril 1927. a., Leninismi küsimusi, 10. tr. lk. 185.

Kooperatiivseis-kolhoosseis ettevõtteis, mis on üksikute kolhooside ja kooperatiivsete koondiste omand, võtab iga põllumajandusliku või tööndusliku artelli liige tööprotsessi juhtimisest osa artellisisese omavalitsuse organite kaudu.

§ 6. Õigus töö tasustamisele ja ainelisele kindlustatusele.

1. Õigus töö tasustamisele. Marksistlik-leninlik arusaamine inimeste võrdsusest sotsialismi puhul tähendab „kõigi võrdset kohustust töötada oma võimete järgi ja kõigi töötajate võrdset õigust saada selle eest tasu oma töö järgi“ [1].

Võrdsustamise allikaks on väikekodanlik mõtlemisviis, kõigi hüvede võrdselt jagamise psühholoogia, primitiivse talupoegliku „kommunismi“ psühholoogia. Sel pole midagi ühist teadusliku sotsialismiga [2].

Õigus tasule töö järgi tuleneb sotsialismi põhilisest printsiibist „igaühelt tema võimete järgi, igaühele tema töö järgi“. See kindlustab töötaja ainelist huvitatust töö kvantitatiivseist ja kvalitatiivseist tulemustest ja sellega stimuleerib tööviljakuse ja töötajate kvalifikatsiooni tõusu.

Põhimõtte tasuda töö hulga ja omaduste eest paigutab NSV Liidu konstitutsiooni § 118 õiguse tööle mõistesse, defineerides viimast kui kodanike õigust olla tagatud tööga, tasudes nende töö eest vastavalt selle hulgale ja omadusele.

Õigus töö tasustamisele hulga ja omaduse järgi on nii riiklike kui ka kooperatiivsete-kolhoossete sotsialistlike ettevõtete töö eest tasustamise süsteemi ülesehituse juhtivaks põhimõtteks.

Sotsialistlik põhimõte tasuda töö järgi on aluseks tööliste ja teenistujate palgale (vt. XI peatükk), töö tasustamisele ühikpäevade järgi kolhoosides (vt. XVI peatükk) ja töötasule tööndusliku kooperatsioonis (vt. XVII peatükk).

---

[1] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 416.

[2] Lenin ja Stalin ametiühinguist, Profizdat, 1939, lk. 446.

Palka makstakse töölistele (ja teenistujaile) varem ettenähtud kindlaksmääratud normide järgi tööaja ühiku või tööühiku eest, olenemata konkreetse ettevõtte tulust. (Valdav enamik töölisi ja teenistujaid töötab riiklikes ettevõtteis või asutistes ja seepärast palk Nõukogude Liidus on tavaliselt osavõtu vormiks tulude jaotusest, mis moodustab riikliku sotsialistliku omandi — rahva üldvara.) Vastupidi, tasustamine ühikpäevade järgi kolhoosides ja nn. töötasu maksmine tööndusartellides on osavõtu vormiks antud artelli (põllumajandusliku või tööndusliku) tulude jaotamisest.

„Töötasul" tööndusliku kooperatsioonis on väline sarnasus tööliste ja teenistujate palgaga. See, nagu palkki, määratakse varem kindlaks tariifse palgamäära, tükitöö hinnete näol, mis arvatakse toodangu plaanikohase omahinna hulka, ja makstakse välja harilikult kaks korda kuus. Kuid juhul, kui artelli tegevus toob kahju, pole töötasu väljamaksmine garanteeritud ja artelli liikmed, põhikirjas ettenähtud piirides, peavad osa võtma artelli kahjude katmisest. Teiselt poolt võidakse osa artelli puhaskasust, artelli üldkoosoleku otsuse järgi, ära jaotada artelli liikmete vahel lisatöötasuna (vt. XVII peatükk).

2. **Õigus ainelisele kindlustatusele.** Andes igale töövõimelisele kodanikule reaalse võimaluse teostada oma õigust tööle, tasudes selle hulga ja omaduse järgi, nõukogude ühiskond ühes sellega kindlustab oma liikmeid vanaduses, samuti haiguse ja töövõime kaotuse korral (NSV Liidu konstitutsiooni § 120).

NSV Liidu konstitutsiooni § 120 kinnitatud kodanike õigus ainelisele kindlustatusele nagu ka õigus tööle tasuga selle eest hulga ja omaduse järgi on nõukogude kodanike õigusvõime üks põhielemente. Eriti tööõiguse alal on see leidnud konkreetse arenemise tööliste ja teenistujate riiklikus sotsiaalkindlustuses (vt. XV peatükk), vastastikuses kindlustamises tööndusliku kooperatsioonis (vt. XVII peatükk), kolhoosisisese vastastikuse abistamise organiseerimises (vt. XVI peatükk).

§ 7. Õigus puhkusele, tervisele ohutuile ja tootmisele soodsaile töötingimustele.

1. Õigus puhkusele. Reguleerides kohuslikku tööhulka (vt eespool § 4) lähtub nõukogude riik neist ühiskondlikest vajadustest, mida tuleb rahuldada ühiskondliku töö toodete arvel. „Gotha programmi kriitikas" loetleb Marx need ühiskondlikud vajadused, mida peab rahuldama ühiskondlik toodang sotsialistlikus ühiskonnas. Need on — kulutatud tootmisvahendite ennistamine, tootmise laiendamine, reservfond õnnetusjuhtude, looduslike hädade vastu kindlustamiseks ja muude, tootmisse mittekuuluvate, valitsemiskulude katmiseks, vajaduste ühise rahuldamise fond (koolid, tervishoiuasutised jne.), fond töövõimetute jaoks ja lõpuks fond, mis jaotatakse üksikute tootjate vahel [1].

Sotsialistliku tootmise iga töölise töö hulk peab, järelikult, mitte ainult katma tema poolt saadava tasu, vaid sisaldama ka osa, mis läheb fondide moodustamiseks, mis on määratud kõigi loeteldud ühiskondlike vajaduste rahuldamiseks. Nii peab iga sotsialistliku majanduse töötaja töötama mitte ainult vahetult enda ja oma perekonna heaks, vaid ka oma ühiskonna heaks, üldiste vajaduste rahuldamiseks, ilma milleta on võimatu töötajate heaolu kindlustamine.

On ilmne, et tööhulga reguleerimine nõukogude ühiskonnas peab lähtuma vajadusest rahuldada kõiki ülalloeteldud vajadusi. Ühes sellega tuleb märkida, et ühiskondliku toodangu jaotamise iseloomustust, mis Marxi poolt oli antud kohaldatuna sotsialistlikule ühiskonnale üldse, tuleb täpsustada n õ u k o g u d e sotsialistliku ühiskonna jaoks tema konkreetsete ajalooliste iseärasustega. Nõukogude ühiskond, olles piiratud kodanlikest riikidest, vajab samuti fonde, mis katavad vahetult riigikaitsega seoses olevaid kulutusi. Seepärast tööhulga

[1] Vt. Marx, Gotha programmi kriitika, Gospolitizdat, 1945, lk. 11.

reguleerimist nõukogude ühiskonna poolt ei saa käsitada ainult ühiskonna vajaduste seisukohalt riigis, abstraheerides seda rahvusvahelisest olukorrast. Tööhulga reguleerimisel arvestab nõukogude riik mitte ainult vajadusi, mida vahetult tingib nõukogude ühiskonna seesmine arenemine, vaid ka vajadusi, mida tingivad rahvusvahelised tegurid välises olukorras.

Nii NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi poolt 26. juunil 1940. a. sisseseatud kaheksatunniline tööpäev (omal ajal seatud seitsmetunnilise asemel) väljendas nõukogude ühiskonna kasvavaid vajadusi tööhulga järele NSV Liidu majandusliku ja kaitsevõime tõstmiseks algava Teise Maailmasõja tingimustes.

Kaheksatunnilise tööpäeva säilitamine käesoleval ajal on tingitud rahvamajanduse kiireima taastamise ja edasise arenemise huvidest pärast Suure Isamaasõja lõpetamist.

Kuid tänu sellele, et puudub inimese ekspluateerimine inimese poolt, on tööhulk sotsialistlikus ühiskonnas, mis pannakse igale tootmistöölisele, muude võrdsete tingimuste juures alati madalam kui ühiskonnas, kus valitseb eraomand tootmisvahendeile ja kus tootmistööline on sunnitud oma tööga looma vahendeid enda olemasoluks ja tootmisvahendite akumulatsiooniks omanikele. Sellega näiteks seletub asjaolu, et NSV Liidus oli ja on kõige lühem tööpäev maailmas.

Tööhulga reguleerimisel on nõukogude riik lähtunud ja lähtub alati t ö ö k a i t s e huvidest. Kõigile NSV Liidu kodanikele kinnitatud õigus p u h k u s e l e (NSV Liidu konstitutsiooni § 119) tagatakse eriti tööaja ja tööhulga sellise reguleerimisega, et tootmistöölisele võimaldatakse küllaldane a e g p u h k u s e k s.

Tervikuna NSV Liidu kodanike konstitutsiooniline õigus puhkusele iseloomustab nõukogude kodanike seisundit riigi kultuurilises elus ja, järelikult, ei saa seda kanda tööõiguse harulisse põhimõttesse. See sisaldab endas õigust puhkeaja reaalseks kasutamiseks puhkekodudes ja sanatooriumides,

teatreis, kinodes jne. Tööõiguses aga konstitutsiooniline õigus puhkusele kajastub nimelt õigusena puhkeajale, s. t. töökohustuste täitmisest vabale ajale ulatuses, mis vastab töötaja kehalistele ja vaimsetele tarvetele.

Õigus puhkeajale tagatakse: a) töövaheaegadega tööpäeva kestel, b) pikemate päevadevaheliste vaheaegadega töös (pärast tööpäeva lõppu kuni järgneva tööpäeva alguseni, c) iganädalaste puhkepäevadega, d) iga-aastaste mittetööpäevadega (pühad jm.), e) iga-aastaste puhkustega (töölt vabastamine tööpäevil) — vt. X peatükk.

2. Õigus tervisele ohutuile ja tootmisele soodsaile töötingimustele. Tööõiguse põhimõtete hulka, mis iseloomustavad töötaja õiguspädevust töö-õigussuhtes, tuleb arvata ka õigus tervisele ohutuile ja tootmisele soodsaile töötingimustele. Kuigi nõukogude seadustes pole sellist seaduse paragrahvi, mis üldistatud formuleeringus kuulutaks välja selle õiguse, kuid sellest hoolimata on see selgelt väljendatud hulgalistes tööõiguse normides, mis sätivad sotsialistlike ettevõtete juhtivate organite kohustusi töökaitse ja tööks normaalsete tootmistingimuste kindlustamise alal.

Nii näiteks NSVL RKN-i poolt 18. jaanuaril 1941. a. kinnitatud „Riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ning asutiste tööliste ja teenistujate töö sisekorra tüüpeeskirjades“ (LMKK 1941, nr. 4, art. 63) on tähendatud, et ettevõtte (asutise) administratsioon on kohustatud:

„õigel ajal andma töölistele ja teenistujaile töökorraldused ning varustama neid tööriistade, materjalide ja tagavaraosadega“ (§ 9 p. b);

„määrama igale töölisele ja teenistujale kindla töökoha, tööpingi, masina jne.“ (§ 9 p. c);

„kindlustama masinate, tööpinkide ja muu varustise korrasolekut“ (§ 9 p. d).

On hõlpus märgata, et ettevõtete (asutiste) administratsi-

ooni loeteldud kohustused nimelt selles seisnevadki, et kindlustada tootmisele soodsaid töötingimusi.

Kuid selle kõrval kõneldakse tüüpeeskirjades ka sellest, et administratsioon on kohustatud „täitma töökaitse-seadusi ja -määrusi (töötaja puhkuse, ohutustehnika ja tööstustervishoiu, tööliste ja teenistujate joogiveega varustamise, pesunõude korraldamise, erirõivastise, kaitseabinõude kohta jne.)“ (§ 9 p. g).

Töösisekorra tüüpeeskirjad, järelikult, nõuavad ka töötajate tervisele ohutute töötingimuste kindlustamist.

Teisiti ei saagi olla nõukogude ühiskonnas, kus „... kõige väärtuslikum ja kõige otsustavam kapital on inimesed, kaadrid“ [1].

Sotsialistlikule tootmisviisile vastab nimelt selline töö organiseerimine, mis kindlustab tööviljakuse võimaliku maksimumi töötaja energia minimaalse kulutusega, tootmishaigestumise ja invaliidsuse miinimumi puhul.

Vastupidi, kapitalistliku tootmisviisi puhul on töökaitse küsimused alati klassivõitluse objektiks proletariaadi ja kodanluse vahel. Rida tegureid sunnib kodanlust tegema teatud järeleandmisi proletariaadi nõudeile töökaitse alal. Sellised tegurid on: taudide kartus, mis võivad levida vabrikutöölistelt kogu elanikkonnale, selliste tingimuste eest hoolitsemine, mis soodustaksid töö intensiivistumist, hool ennetada kulutusi ainelise kahju tasumiseks vigastatud töölistele ja tööliste perekondadele, kes on hukkunud „töö-õnnetusjuhtumeist“ jne. Kuid teiselt poolt kulutused töökaitseks on põhiliselt vastuolus kapitalismile omase tendentsiga hoida kokku vabrikuhoonete korraldamise, seadistamise ja ülalpidamise kuludes. Nagu Marx tähendab, arvatakse elu ja tervise raiskamist ennast kapitalistide poolt kasunormi tõstmise vahendite hulka [2]. Seepärast on sellised kulutused, nagu kulutused kaitseseadistele, töö sanitaar-

[1] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 435.

[2] Marx, Kapital, 1932, III k., lk. 37—38.

hügieeniliste tingimuste parendamisele jne., kapitalistlikult seisukohalt täiesti üleliigsed. Sellise seisukoha tugevnemisele aitab kaasa tööpuudus, mis päästab kapitalisti vajadusest huvi tunda töölise elu kestuse vastu.

III peatükk.

NÕUKOGUDE TÖÖÕIGUSE AJALOO PÕHILISED MOMENDID.

§ 1. Sissejuhatavaid märkusi.

Nõukogude sotsialistlik tööõigus, mille põhiliste printsiipidega me tutvusime eelmises peatükis, on loodud Suure Sotsialistliku Oktoobrirevolutsiooni poolt, mis seadis sisse nõukogude võimu.

Suur Sotsialistlik Oktoobrirevolutsioon lõhkus kodanlik-mõisnikulise riigivõimu aparaadi, hävitas kodanlik-mõisnikulise seadusandluse, eriti seadusandluse töö alal.

Selleks, et oleks selge, mida andis nõukogude võim töötajaile tööõiguse alal, tuleb kasvõi lühidalt tutvuda vene ennerevolutsiooniaegse töö kohta käiva seadusandlusega.

§ 2. Tööseadusandlus ennenõukogulikul Venemaal.

1. Üldine iseloomustus. Vene ennerevolutsiooniline õigus tervikuna, nagu teada, oli ekspluataatorlike klasside — mõisnike ja kodanluse — seaduseks ülendatud tahe. See oli suunatud linna ja küla töötavate hulkade ekspluateerimise kinnitamisele. Seda sihti teenisid kõigepealt mõisnike ja kapitalistide eraomandi kaitsmise abinõud, kriminaal- ja administratiivrepressiooni abinõud tööliste ja talupoegade liikumise vastu. Kuid teiselt poolt, samal sihil — töötavate hulkade ekspluateerimise kinnitamiseks — oli tsaarivalitsus, töölisliikumise tõusu survel, sunnitud rakendama ka teisi vahendeid: tühiste ja tihti näilike

järeleandmistega (nagu tööpäeva formaalne lühendamine, trahvide suuruse piiramine, mida kapitalistid määrasid töölistele, jne.) esile kutsuma „... väärlootusi tööliste mahajäänud osal, sundima neid loobuma võitlusest ja koondama neid valitsuse ümber“ [1].

Selliseks vahendiks, mis oli arvestatud tööliste mahajäänud osa usalduse võitmiseks, olid eriti kodanlikud „vabrikuseadused“.

Arusaadav, et „vabrikuseadustesse“, mis antakse välja kodanlik-mõisnikulise riigi (samuti kodanlik-demokraatliku riigi) poolt, võivad sattuda ainult üksikud paragrahvid, mis teatud määral on kasulikud proletariaadile. Selliste üksikute paragrahvide olemasolu seletub sellega, et ühtki „vabrikuseadust“ ei anta kodanlik-mõisnikulises või kodanlik-demokraatlikus riigis välja ilma proletariaadi klassivõitluseta, ilma selleta, et valitsus poleks sunnitud rahuldama kasvõi osaliselt ja ajutiselt tööliste nõudmisi.

„Ajalugu näitab,“ ütleb seltsimees Stalin oma artiklis „Vabrikuseadused ja proletariaadi võitlus“, „et igale vabrikuseadusele eelneb osaline või üldine streik“ [2].

Nii näiteks vene 1886. a. juuni-oktoobriseadused olid otseseks tagajärjeks 1885—1886. a. streikidele Venemaa keskrajoonis [3]. 1897. a. juuniseadusele (tööaja kohta) eelnesid 1895—1896. a. streigid Peterburis [4] jne.

Mitmesugusel ajal väljaantud vabrikuseadused kodifitseeriti „Tööstuse seadustikku“, mis ilmus „Vene keisririigi seaduste kogu“ XI kõite 2. jaona. 1913. a. „Seaduste kogu“ XI k.

[1] Stalin, Teosed, I k., Tln. 1947, lk. 277.

[2] Stalin, Teosed, I k., Tln. 1947, lk. 280.

[3] Juuniseaduse kohta vt. Lenini tööd „Seletus seaduse kohta trahvidest, mida võetakse töölistelt vabrikuis ja tehaseis“ (Teosed, 4. tr., II k., lk. 15—37).

[4] Selle seaduse kohta vt. Lenini tööd „Uus vabrikuseadus“ (Teosed, 4. tr., II k., lk. 243—291).

2. jaos eraldati „Tööstuse seadustikust“ vabrikuseadused „Tööstusliku töö seadustiku“ näol.

Põllutööliste ja talupoegade tööd, keda palgati mõisnike ja kulakute poolt põllumajanduslikele töödele, reguleeris „Põllutöödele palkamise põhimäärustik“, mis kuulus „Seaduste kogu“ XII k. 2. jakku.

Tuleb märkida, et tsaariaegsed seadused vabriku- ja põllumajandusliku töö kohta säilisid ka pärast tsarismi kukutamist 1917. a. veebruaris. Ajutine valitsus ei teinud ka pisimaidki parendusi tsaariaegseisse tööseadustesse. Viimased elasid edasi kuni Suure Sotsialistliku Oktoobrirevolutsioonini 1917. a. oktoobris.

2. Tööstusliku töö seadustik. Nagu eespool oli öeldud, kehtis Tööstusliku töö seadustik Venes kuni 1917. a. oktoobrini. „Normaalse“ tööpäevana nägi Seadustik ette üheteistkümne ja poole tunnise tööpäeva (§ 196). Kuid vabrikantidele ja tehaseomanikele oli antud võimalus ekspluateerida töölisi ka pikema aja kestel. Nii olid „tööstusettevõtte juhataja ja tööliste vahelisel kokkuleppel“ ületunnitööd lubatud piiramata ulatuses (§ 200), sellisele „kokkuleppele“ aga võis töölist kergesti sundida vallandamise ähvardusega. Peale selle oli juba töölepingusse võimalik sisse võtta tingimusi selliste töölisele kohuslike ületunnitööde kohta, mis „osutuvad vajalikuks tootmise tehniliste tingimuste tõttu“ (§ 200). Ainult alaealiste tööliste kohta 12—15 aastani oli ette nähtud kaheksatunniline tööpäev (§ 74), kuid sellegi kestust rikuti sageli. Seadustik ei näinud ette puhkust ei täisealistele, ei alaealistele.

Ettevõtte omanikule või tema poolt määratud juhatajale oli antud õigus iseseisvalt sättida sisekorra-eeskirjad, mida töölised pidid pidama (§ 60). „Mittekorraliku töö“, mõjuva põhjuseta töölt puudumise ja „korra rikkumise“ eest oli ettevõtte juhatajale antud õigus oma võimuga määrata töölistele rahatrahve (§ 104). Selliseid karistusi (rahatrahve) võidi määrata

kuni ühe kolmandiku töötajal saada oleva töötasu suuruses (§ 109). Juhataja korraldused töölistele trahvi määramise kohta ei kuulunud edasikaebamisele (§ 112).

Määramata ajaks palgatud töölisi võis tööandja igal ajal vallandada põhjusi seletamata, öeldes vallandamisest kaks nädalat ette (§ 61). Kuid ka tähtajalist palkamislepingut võis tööandja katkestada ennetähtaegselt näiteks sellisel põhjusel, nagu töölise „jultumus või halb käitumine" (§ 62).

Palga suuruse suhtes ignoreeris Seadustik seda fakti, et palkamisel on töölised tavaliselt sunnitud nõustuma kapitalisti poolt esitatavate tingimustega, ja lähtus sellest, et palga suurus sätitakse palkamislepinguga, mida vormistatakse palgaraamatuga (§ 48). Kuid juhul, kui lepingu tingimused polnud „küllaldased" palga täpseks arvutamiseks, kirjutas Seadustik otseselt ette juhinduda hinde-eeskirjadest ja tariifidest, mis on töökodades välja pandud ettevõtte juhataja allkirjaga (§ 100). Veel enam, Seadustik lubas tööandjal lepingust mööda minnes alandada määramata ajaks palka, teatades sellest töölistele ette kaks nädalat (§ 53). Vastupidi, töölistele oli keelatud nõuda palga tõstmist. Streigist osavõtu eest karistati kinnipidamisega türmis neljast kuni kuueteistkümne kuuni (Nuhtlusseadustiku § 1358-1 ja 1358-2).

Tööstustööliste sotsiaalkindlustus kehtestati Venemaal alles 1912. a. seadustega. Need seadused nägid ette tööliste kindlustamise töötasu kaotamise vastu, mis on tingitud ühest järgnevast kahest põhjusest: „töö-õnnetusjuhtum" ja haigus. Kindlustamine invaliidsuse vastu üldistest haigestumistest, tööpuuduse, vanuse jne. vastu puudus. Kuuskümmend protsenti kindlustusmakseist haiguskindlustuse puhul tuli maksta töölistel endil ja ainult 40% — vabrikantidel. Kindlustuse suurus oli ilmselt puudulik: haigustoetus vallalisele töölisele oli $^1/_4$ kuni $^1/_2$ palgast, perekonnaga inimesele $^1/_2$ kuni $^3/_4$ palgast. Maksimaalne tasu raske kehavigastuse puhul moodustas $^2/_3$ tööta-

sust, kusjuures viimast arvutati aluste järgi, mis olid madalamad tegelikust palgast [1].

3. **„Põllutöödele palkamise põhimäärustik“.** Oktoobrieelse tööseadusandluse ekspluataatorlik iseloom ilmnes veel teravamalt „Põllutöödele palkamise põhimäärustikus“ (Sead. K. XII k. 2. jagu), kuna põllutöölised ja kehvik-talupojad ei moodustanud endist sellist organiseeritud jõudu nagu vabrikutöölised, kellele valitsus oli sunnitud tegema vahetevahel mõnesuguseid järeleandmisi.

„Põhimäärustiku“ kohaselt oli tööline „kohustatud tööandja sõna kuulma ja vastu vaidlemata ja hoolsalt täitma tema nõudmisi“ (§ 34). Tööline kohustus „käituma sündsalt, kainelt ja aupaklikult peremehe, tema omaste ja isikute suhtes, kes on peremehe poolt määratud tööde ja tööliste üle järele valvama“ (§ 36). Peale selle oli töölisel keelatud „lahkuda peremehe loata“ (§ 37).

„Põhimäärustik“ ei näinud ette ei tööpäeva ulatust, ei palga miinimumi. Oli keelatud ainult tööle asuda üle ühe aasta, et tööandjale tasa töötada temalt varem saadud võlga (§ 24). Tähendab, kui näiteks ikaldusaastal talupojal tekib võlakohustus jõukama taluniku vastu, siis seadus keelas üle ühe aasta teenida palgata. Kuni üheks aastaks võisid mõisnikud ja kulakud kasutada palgata tööjõudu, mis anti nende käsutusse endise võla orjamisega tasumise korras.

Ühes sellega andis „Põhimäärustik“ mõisnikele ja kulakuile avarad volitused töölistele trahvide määramise suhtes. „Hooletu töö“ eest, „jämeduse ja sõnakuulmatuse“ eest võis peremees alati kinni pidada töölisel saadaoleva kahekordse päevapalga (§ 49 ja 50). Veel enam, tööandja, kes ei teinud

[1] Tsaariaegsete sotsiaalkindlustuse seaduste bolševistlik kriitika on antud Lenini poolt kirjutatud VSDTP Praha konverentsi resolutsioonis „Suhtumisest Duuma seaduseelnõusse tööliste riikliku kindlustamise kohta“ (Lenin, Teosed, XV k., lk. 385—387).

kinnipidamisi süüdiolevalt tööliselt, võis „nõuda temalt kahjusid“ (§ 51).

Töölise tööle mitteilmumisel või omavolilisel lahkumisel oli tööandjal õigus hageda tööliselt tasu palkamislepingus määratud kolme kuu palga suuruses (§ 56). Tööline võis tööandja juurest lahkuda ainult sellistel põhjustel nagu „solvamine teoga“ (loe: peksmine), tööga üle jõu koormamine (§ 59). Seejuures tööandja kaebuse korral pidi tööline kohtus tõendama töö lõpetamise põhjuste mõjuvust (§ 60).

Tööandjale aga anti õigus igal ajal vallandada töölist „laiskuse“, „hoolimatuse“, „korratuse“ jne. pärast (§ 57).

Formaalselt oli töölisele antud õigus kaevata peremehe peale kohtusse. Kui aga kohus ei rahuldanud töölise nõudlust, siis aeg, mis kulutati töölise poolt kohtuasja ajamiseks, tunnistati põhjuseta töölt puudumiseks, kuna tööandja võis seletada, et tööline oleks pidanud sel ajal töötama (§ 55).

Esitatud näited iseloomustavad küllaldaselt põllutööliste, samuti talupoegade, kes olid sunnitud kasvõi ajutiselt töötama võõras majandis, eriti õigusteta olukorda oktoobrieelsel Venemaal.

§ 3. Nõukogude tööõiguse tekkimine Suure Sotsialistliku Oktoobrirevolutsiooni läbiviimise perioodil.

Nõukogude riik juba oma olemasolu esimestel päevadel, asudes sotsialistliku majanduse ülesehitusele, kõige esimeste abinõude seas lõi töösuhete õigusliku reguleerimise uue ajaloolise süsteemi.

Üks esimesi nõukogude riigi seadusandlikke akte ja esimesi nõukogude dekreete töö kohta oli 29. oktoobri (11. novembri) 1917. a. Määrus kaheksatunnilise tööpäeva kohta, mis haaras laialt töö- ja puhkeaja reguleerimise küsimusi.

Kaheksatunnilise tööpäeva nõudmine tõsteti juba I Internatsionaali Genfi kongressil (1866. a.) üles eeltingimusena, „ . . . ilma

milleta kõik teised emantsipatsiooni püüded paratamatult nurjuvad".

Ennerevolutsiooniaegse Venemaa töölisklass võitles bolševikkude partei juhtimisel kaheksatunnilise tööpäeva eest, mis kuulus miinimum-programmi põhinõuete hulka, rööbiti demokraatliku korra nõudmisega.

Pärast 1917. a. Veebruarirevolutsiooni viidi kaheksatunniline tööpäev üksikuis ettevõtteis läbi ainult töölishulkade endi poolt omavoliliselt. Ajutine valitsus, kes säilitas, nagu oli eespool tähendatud (§ 2), tsaariaegsed tööseadused, saboteeris kuni oma olemasolu lõpuni jonnakalt töölisklassi nõudmist kaheksatunnilise tööpäeva kehtestamise kohta seadusandlikus korras.

Ainult nõukogude riik, ja seejuures oma e s i m e s t e sammudena, teostas kaheksatunnilise tööpäeva ja kõik teised sotsialistlike parteide miinimum-programmi nõuded töökaitse kohta, mõnes suhtes aga läks juba siis sel alal kaugemale miinimum-programmist.

29. oktoobri 1917. a. määrust täiendati varsti (14. juunil 1918. a.) määrusega iga-aastaste puhkuste kohta ühes palga säilitamisega.

Juba 1917. a. novembris-detsembris anti nõukogude valitsuse poolt rida dekreete s o t s i a a l k i n d l u s t u s e k o h t a, mis realiseerisid tööliste kindlustusloosungid, mis olid formuleeritud 1912. a. bolševike partei Praha konverentsi otsustes: sotsiaalkindlustus laiendati kõigile töölistele (teenistujaile) ja kõigile töövõime kaotuse juhtudele (haigus jne.) ja töötaoleku juhtudele, kindlustuskulud pandi täielikult ettevõtteile ja eratööandjaile, haiguse ja raseduse puhul hakkasid kindlustatud saama töötasu täielikku hüvitust jne.

RKN-i dekreediga, mis avaldati 18. mail 1918. a., likvideeriti vana vabriku inspektsioon, mis täitis tsaari Venemaal, V. I. Lenini tabava väljendi järgi, „vabriku urjadnikute" osa [1].

[1] Lenin, Teosed, 4. tr. II k., lk. 291.

See dekreet lõi uue töö inspektsiooni, töötajate endi organisatsioonide (ametiühingute ja kindlustuskassade) poolt valitava ja andis sellele laialdased volitused töötajate elu ja tervise kaitse alal.

Ühes sellega, lühikese hingetõmbe ajal sõjalisest tegevusest pärast Bresti rahu formuleeris ja põhjendas V. I. Lenin võitlusülesande töödistsipliini eest. Partei juba siis „... asus energilisele võitlusele lodevuse vastu tootmises ja töödistsipliini puudumise vastu tööstuses“ (ÜK(b)P ajalugu. Lühikursus, lk. 218). Nõukogude tööõigus oli kutsutud teenima uue (mitte ekspluataatorite poolt pealesunnitud) sotsialistliku töödistsipliini tähtsaima kasvatamisvahendina.

Leninlik põhimõte kontrolli kohta tööhulga ja tarbimishulga üle leidis ilmeka väljenduse selles, et V ülevenemaalise nõukogude kongressi poolt vastuvõetud Vene NFSV konstitutsioon kuulutas töö kõigi kodanike kohustuseks ja avaldas loosungi: „Kes ei tööta, see ärgu ka söögu“ (vt. II peatükk § 2).

Niimoodi juba Suure Sotsialistliku Oktoobrirevolutsiooni läbiviimise ajal loodi terve nõukogude juriidiliste normide süsteem, mis reguleerib nõukogude ühiskonna töösuhteid töö sotsialistliku organiseerimise eest peetava võitluse huvides. Nõukogude riigi arenemise esimesel faasil see võitlus töö sotsialistliku organiseerimise eest tähendas mitte ainult sotsialistlike põhimõtete kinnitamist töö organiseerimises nõukogude riiklikes ja kooperatiivseis ettevõtteis, vaid ka töö ekspluateerimise ranget piiramist erakapitalistlikes ettevõtteis, mis lõplikult likvideeriti nõukogude ühiskonna edasise arenemise käigus.

Tööliste ja teenistujate tööseadusandluse normidega reguleeriti ka põllutööliste töö. Ühes sellega samal perioodil luuakse eeldused talupoegade töö sotsialistlikuks organiseerimiseks kooperatiivseil aluseil: eraomandi tühistamine maa kohta, maa üleandmine tasuta kasutamiseks töötavale talupoegkonnale.

Dekreet maa sotsialiseerimise kohta osutas kohaliku ja keskvõimu maaosakondade ühe ülesandena „kollektiivse majanduse arendamise maaharimises kui enam kasuliku töö ja produktide kokkuhoiu mõttes, üksikmajandite arvel, sotsialistlikule majandusele ülemineku sihil“ [1].

Nõukogude võimu esimestes seadusandlikes aktides — seaduses „Maa kohta“ ja sellele lisandatud talupoegade määruses, juhendis maa ja põllumajanduslike vahekordade reguleerimise kohta maakomiteede poolt, VKTK dekreedis „Maa sotsialiseerimisest“ ja teistes aktides oli väljendatud nõukogude riigi tahe luua eeldused üleminekuks sotsialistlikule ja tootmisvahendite ühiskonnastamisele põllumajanduses. Seadustes oli sätitud talupoegade õigus ühineda kollektiivmajandeiks seltsingute ja artellide kujul, andes neile ainelisi ja õiguslikke eesõigusi: maa jagamine esmajärjekorras, põllutööriistade nende käsutusse üleandmine jne.

§ 4. Nõukogude tööõiguse arenemine sõjalise interventsiooni ja kodusõja perioodil.

Sõjalise kommunismi majanduspoliitika leidis oma väljenduse töö organiseerimise alal *üldise töökohustuse* instituudis, s. t. üldises (töövõimelistele isikutele) kohustuses töötada vajalikel juhtudel riigivõimu organite juhatuse kohaselt.

Üldine töökohustus oli selleks abinõuks, ilma milleta oli võimatu „... ravida röövelliku ja kohutava sõja poolt löödud ja lõõdavaid haavu“ [2].

Kui kapitalistlikes riikides töökohustust tegelikult ei rakendata kodanlikele kihtidele, siis nõukogude riigis see oli kõigepealt vahendiks teostada töö üldsuse põhimõtet just mittetöötavate elementide suhtes. „Rakendades kodanluse kehalisele

[1] VSKK 1918, nr. 25, art. 346.

[2] Lenin, Teosed, XX k., lk. 38.

sundtööle ja vabastades töölisi muudeks, sõjarindele tähtsamateks töödeks, teostas partei printsiibi: „kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma“ (ÜK(b)P ajalugu. Lühikursus, lk. 226.)

Edaspidi, sõjalise interventsiooni ja kodusõja tingimustes sai töökohustus selle perioodi töösuhete üldiseks õiguslikuks vormiks, olles ka töötajate enesedistsipliini vahendiks (vt. XVIII peatükk).

1918. a. detsembris väljaantud Tööseaduste koodeks (lühendatult TööSK) — esimene nõukogude töökoodeks — sisaldas üldise töökohustuse instituuti avardatud kujul. Töökohuslasteks loeti kõik töövõimelised isikud 16 kuni 50 eluaastani (1918. a. TööSK § 2). Neile isikuile kinnitati esmajärjekordne õigus ise oma töö rakendamiseks (TööSK § 11). Isikuid, kes olid töökohuslased, kuid ei olnud ühiskondlik-kasulikul tööl, võidi sundkorras rakendada ühiskondlikele töödele.

Edasi arenes töökohustuse instituut seoses Vene NFSV RKN-i dekreediga 29. jaanuarist 1920. a. See dekreet nägi ette võimaluse rakendada kodanikke, olenemata nende alalisest tööst, ühekordsele või perioodilisele mitmesuguste kohustuste täitmisele (kütte hankimine, põllumajanduslikud tööd jne.), samuti lubas tööle mobiliseerimist ja töölõu üleviimist ühest rajoonist teise.

Peab tähendama, et isegi sellised, väliselt sunniviisilised töö organiseerimise vormid, nagu töökohustus ja tööle mobiliseerimine, tähendasid nõukogude korra puhul tegelikult vaba töösuhet, mis muutus juba siis enamikule töötajaile auasjaks, kuna see oli töö enda heaks, oma riigi heaks, aga mitte kapitalistide heaks. See ülemaailmaline ajalooline fakt leidis ilmeka väljenduse tol perioodil sotsialistliku võistluse tärkamises, kommunistlike laupäevakute tekkimises ja levimises.

Eelneval perioodil väljaantud (Sotsialistliku Oktoobrirevolutsiooni läbiviimise periood, vt. eespool § 3) seadused töökaitse kohta võeti samuti 1918. a. TööSK (VII ja IX jagu, samuti

ametlikud lisad § 5, 78—79 ja 104 juurde). Selles osas 1918. a. TööSK nagu tegi kokkuvõtte nõukogude riigi esimestele saavutustele töökaitse alal.

Partei VIII kongressil (1919. a. märts) vastuvõetud meie partei programmis anti 1918. a. TööSK ja eelnevate töö kohta käivate dekreetide ajaloolise tähtsuse iseloomustus.

„Proletariaadi diktatuuri maksmapanekuga", öeldakse programmis, „loodi esmakordselt võimalus täielikult teostada sotsialistlike parteide miinimum-programmi töökaitse alal.

Nõukogude võim viis läbi seadusandlikus korras ja kinnitas „Tööseaduste koodeksis": 8-tunnilise tööpäeva kõigile töötajaile kui maksimaalse tööaja, kusjuures alla 18-aastastel alaealistel tervisele eriti kahjulikes tootmisharudes, samuti kaevandustöölistele, kes töötavad maa all, ei tohi tööpäeva pikkus ületada 6 tundi; 42-tunnilise iganädalase katkestamatu puhkeaja kõigile töötajaile; üldreeglina ületunnitööde keelu; ... naise vabastamise tööst 8 nädalat enne ja 8 nädalat pärast sünnitamist ühes täieliku töötasu säilitamisega selle aja eest ..."

Edasi osutas partei programm eriti iga-aastaste puhkuste sisseseadmisele kui selle näitajale, et juba neil aastail „... nõukogude võim läks mõnes suhtes miinimum-programmist kaugemale".

Seoses sellega, et sõjalise kommunismi puhul puudusid majanduslik-arvestussuhted riiklikus tööstuses, sotsiaalkindlustus (mille puhul tööliste ja teenistujate kindlustamiseks määratud fondid loodi ettevõtete ja asutiste makseist) asendati sotsiaalse hoolekandega (s. o. kindlustamisega üldriiklikest fondidest).

Töödistsipliini tugevdamises käsiteldaval perioodil etendasid suurt osa tööliste distsiplinaarsed seltsimehelikud kohtud, mis seati sisse RKN-i dekreediga 14. novembrist 1919. a. 27. aprillil 1920. a. anti eridekreet võitluseks põhjuseta töölt

puudumistega, mis sättis kohustuse põhjuseta töölt puudutud päevad tasa töötada väljaspool tööaega ja pühadel.

Teiselt poolt nägi rida juhendeid ette ergutusvahendeid parima töö ja kaasaaitamise eest tööviljakuse tõusul (8. juuni 1920. a. dekreet „Töö premeerimisest", „Natuuras premeerimise ajutine põhimäärus" 23. oktoobrist 1920. a. jt.).

Niiviisi juba sel perioodil kujunes põhiliselt nõukogulik töödistsipliini kasvatamise süsteem, mis ühendas veenmise meetodi ja ainelise huvitatuse põhimõtte sunnivahenditega distsiplineerimatute, oma teadlikkuse tasemelt mahajäänud, mittekohusetruude töötajate suhtes.

Sõjalise kommunismi perioodi tööseadused ühendati põhiliselt „Üldises põhimääruses tariifi kohta", kinnitatud RKN-i poolt 14. juunil 1920. a. Oma sisu ulatuselt see „Üldine põhimäärus tariifi kohta" oli samaväärne Tööseaduste koodeksiga. Oma ametliku alapealkirja järgi nimetati „Üldist põhimäärust tariifide kohta" täiesti põhjendatult „K õ i k i d e ettevõtete, asutiste ja majandite t ö ö l i s t e j a t e e n i s t u j a t e tööle palkamise ja töötasustamise tingimuste eeskirjadeks" (sõrendus minu — N. A.).

Mis puutub t a l u p o e g a d e p õ l l u m a j a n d u s l i k e k o o n d i s t e töö reguleerimisse, siis tähtsa aktina käsitelda-val perioodil ilmus põhimäärus „Sotsialistlikust maakorraldusest ja abinõudest sotsialistlikule maaharimisele üleminekuks", vastu võetud VKTK poolt 1919. a. veebruaris. Selles põhimäärustikus nähti ette kolm kollektiivse talumajandi vormi: põllumajanduslik kommuun, artell ja ühise maaharimise seltsing. Kõigi nende kolme talumajandi kollektiviseerimise vormi jaoks oli iseloomulik koondise liikmete kohuslik osavõtt ühistööst vastavalt igaühe töövõimele. Ühise maaharimise seltsinguis, erinevalt kommuunidest ja artellidest, ühiskonnastati ainult töö, ilma tootmisvahendeid ühiskonnastamata.

§ 5. Nõukogude tööõiguse arenemine rahvamajanduse taastamise rahulikule tööle ülemineku perioodil.

Pärast kodusõja lõppu aegamööda kaotavad oma tähtsuse üldine töökohustus ja sellele iseloomulik tööle rakendamine tööle mobiliseerimise administratiivaktide korras.

Riiklikesse ettevõtteisse (ja asutistesse) tööle rakendamine hakkas toimuma eranditult t ö ö t a j a vahetu i s i k l i k u h u v i a l u s e l töökoha valikul, s. t. k a h e p o o l s e t e j u r i i d i l i s t e a k t i d e (töölepingute) korras.

Töökohustus muutus sellest ajast nõukogude tööõiguses erakordseks õigussuhteks, mis võis tekkida e r a n d j u h t u d e l (võitlus looduslike õnnetustega jne.) l ü h i k e s e k s ajaks edasilükkamata vajalike tööde täitmise sihil, mida ei suudeta teha nõukogude ettevõtete (organisatsioonide) alaliste kaadrite jõuga ja mis ei nõua erikvalifikatsiooni (vt. XVIII peatükk).

Seoses riiklike ettevõtete üleminekuga majanduslikule arvestusele ja eraettevõtete ajutise lubamisega tekkis kollektiivlepingute sõlmimise vajadus, s. o. normatiivsed kokkulepped ametiühingute vahel ühelt poolt ja riiklike ettevõtete (asutiste) või eraettevõtete omanike vahel teiselt poolt. Kollektiivsed lepingud, tööseadusandluse üldsätete alusel, määrasid kindlaks palga tariifid ja konkretiseerisid muud töö õigustlikud tingimused üksikute ettevõtete (asutiste, majandite) või nende rühmade jaoks.

Seoses sellega teostati vastupidine üleminek tööliste ja teenistujate sotsiaalselt hoolekandelt (üldriiklikest fondidest) kindlustamisele riikliku sotsiaalkindlustuse korras ettevõtete kohuslike kindlustusmaksete arvel (1921. a. 15. juuni dekreet).

Mainitud muudatused tööseadusandluses kajastusid u u e s T ö ö s e a d u s t e k o o d e k s i s (TööSK 1922. a.), mis võeti vastu VKTK IX koosseisu 4. istungjärgu poolt 30. oktoobril 1922. a. ja kehtib käesoleva ajani (arusaadavalt oluliste muudatustega, mis on tehtud hilisemail aastail).

Seoses 1922. a. TööSK vastuvõtmise ajal kehtivate lepinguliste vahekordadega Vene NFSV ja teiste nõukogude vabariikide vahel hakkas see koodeks kehtima kõigi liiduvabariikide territooriumil. Edaspidi anti liiduvabariikides välja aktid, mis kehtestasid TööSK kui antud nõukogude vabariigi vabariikliku seaduse (näit. Valge-Vene NSV TööSK, Ukraina NSV TööSK).

Töö seadusliku kaitse alal 1922. a. TööSK kinnitas ja laiendas neid saavutusi, mis olid esmakordselt kodifitseeritud 1918. a. TööSK.

Iseloomustades 1922. a. TööSK ütles V. I. Lenin: „See on nõukogude võimu tohutu võit, et sel ajal, kui kõik riigid relvastuvad töölisklassi vastu, meie esineme koodeksiga, mis kindlalt sätib tööseadusandluse põhialuse, nagu näiteks 8-tunniline tööpäev" (Teosed, XXVII k., lk. 318).

Rahvamajanduse taastamise aastail ei olnud veel hävitatud töötaoleku majanduslikud juured (väikemajapidamine külas jne.), mis hakkas uuesti end avaldama pärast sõja lõppemist. Selle nähtusega oli seotud rea aktide väljaandmine, mis reguleerisid töötute registreerimist, tööle suunamise korda ja neile abi osutamist.

Käesoleval perioodil anti samuti välja (7. juulil 1921. a.) VKTK ja Vene NFSV RKN-i dekreet tööndusko o p e r a t s i o o n i kohta, mis sisaldas mõningaid juhatusi tööndus-kooperatiivsete artellide liikmete töö organiseerimise kohta (kohustus isikliku tööga osa võtta artelli tegevusest, palgalise tööjõu rakendamise karm piiramine jt.). Tööndus-kooperatsioon esines selle vormina, kus üksikkäsitööliste töö organiseerus sotsialistlikel aluseil.

§ 6. Nõukogude tööõiguse arenemine maa sotsialistliku industrialiseerimise eest võitlemise perioodil.

Maa sotsialistliku industrialiseerimise ülesanded nõudsid otsustavat võitluse tugevdamist sotsialistliku töö viljakuse

tõstmise eest. Tööstusettevõtteisse võeti ikka uut ja uut tööliskaadrit, kes polnud veel harjunud suurtööstuse tingimuste poolt nõutava distsipliiniga.

Seoses sellega anti välja terve rida akte töödistsipliini tugevdamiseks sotsialistlikes ettevõtteis.

Näiteks NSVL RKN-i määrusega 6. märtsist 1929. a. anti riiklike ettevõtete administratsioonile õigus iseseisvalt, ilma hinde-vaidekomisjoni eelneva sanktsioonita, määrata töölistele töödistsipliini rikkumise eest kõiki karistusi, mis olid ette nähtud karistuste tabelis (kuni selle ajani võis distsipliini rikkumise eest töölt vallandada ainult HVK sanktsioonil). Ühes sellega kriipsutati NSVL RKN-i määruses 5. juulist 1929. a. eriti alla riiklike ettevõtete ja asutiste administratsiooni kuuluvate isikute vastutust mahituse eest töödistsipliini rikkujate suhtes.

Sotsialistliku tööstuse kasvav vajadus kvalifitseeritud kaadrite järele kutsub esile rea aktide väljaandmise, mis on sihitud selle probleemi lahendamisele (vabrikukoolide asutamine, töötajate kvalifikatsiooni tõstmine tootmisest eemaldamata jne.).

Sotsialistliku ülesehituse edusammude, tööviljakuse tõusu tulemusena tekkisid juba nõukogude võimu kestuse kümnendaks aastaks eeldused tööpäeva edasiseks lühendamiseks. NSVL KTK manifestis, mis anti välja seoses Suure Sotsialistliku Oktoobrirevolutsiooni kümneaastase juubeliga, kuulutati vabrikute ja tehaste tootmistööliste suhtes välja üleminek kaheksatunniliselt seitsmetunnilisele tööpäevale ilma palga vähendamiseta.

Töö organiseerimise alal põllumajanduses anti NSVL KTK ja RKN-i 16. märtsi 1927. a. määrusega „Kollektiivmajandeist" eriti tähtsaid näpunäiteid sotsialistliku tööõiguse põhiprintsiipide juurutamise kohta töö kolhoossesse organiseerimisse. See määrus oli kolhoosi tulude kolhoosnikute vahel jaotamise ümberkorraldamise aluseks vastavalt põhimõttele tasuda tehtud töö hulga ja omaduse järgi.

Tööndusliku kooperatsiooni tõusuga seoses anti 11. mail

1927. a. välja üleliiduline Tööndusliku kooperatsiooni põhimäärustik, mis kehtib kuni käesoleva ajani (vt. XVII peatükk). See Põhimäärustik sisaldab eriti tööõiguse põhinorme, mis reguleerivad tööndusartelli liikmete töösuhteid artelliga.

§ 7. Nõukogude tööõiguse arenemine põllumajanduse kollektiviseerimise eest võitlemise perioodil.

Kolhooslike töösuhete õigusliku reguleerimise ülesanded põllumajanduse massilise kollektiviseerimise tingimustes leidsid lahenduse NSVL KTK Presiidiumi ja RKN-i poolt 1. märtsil 1930. a. kinnitatud „Põllumajandusliku artelli tüüppõhikirjas". Põhikirjas nähti ette töönormide ja tulude jaotamise kindlaksmääramine töö järgi. Selle põhikirja arendamiseks kriipsutati NSVL KTK ja RKN-i seletuses 25. märtsist 1931. a. (välja antud NSV Liidu nõukogude VI kongressi otsuste alusel) eriti alla, et tulude jaotamine põllumajandusliku artelli liikmete vahel peab toimuma mitte isikute (sööjate), vaid väljatöötatud ühikpäevade arvu järgi.

Küla kapitalistlike elementide piiramise (ja väljatõrjumise) poliitikalt kulakluse kui klassi likvideerimise poliitikale üleminekuu tulemusena kaotasid oma tähtsuse põllutööliste palkamist reguleerivad seadused.

Seoses sotsialistliku võistluse ja lööktöö massilise arenemisega tööstuses anti välja rida norme, mis kinnitavad soodustusi lööktöölistele ja stimuleerivad edasist võistlust (lööktööliste saatmine puhkekodudesse ja sanatooriumidesse esmajärjekorras, nende eelistav rahuldamine elamispinnaga ettevõtete elamufondist jne.).

ÜK(b)P KK ajalooline määrus 20. oktoobrist 1930. a. konstateeris tööpuuduse täielikku likvideerimist NSV Liidus sotsialistliku tööstuse ja põllumajanduse massi-

lise kollektiviseerimise gigantse tõusu tulemusena. Selles määruses osutas ÜK(b)P KK vajadusele võtta tarvitusele rida abinõusid rahvamajanduse plaanikohaseks kindlustamiseks kaadriga ja võitluseks tööjõu liikuvusega. Need abinõud said riiklik-õigusliku kinnituse NSVL KTK ja RKN-i määruses 15. detsembrist 1930. a.

Töö sotsialistliku organiseerimise ajalooliseks programmiks NSV Liidu sotsialismi perioodi astumise tingimustes oli seltsimees Stalini kuulus kõne majandusmeeste nõupidamisel 23. juunil 1931. a. Selles kõnes seltsimees Stalini poolt formuleeritud sotsialistliku tööstuse arenemise kuus tingimust osutusid edasiseks programmiks ka töö õiguslikus reguleerimises.

Seltsimees Stalini juhatuste kohaselt tööjõu organiseeritud värbamise kohta anti rida määrusi kolhoosidest väljapoole tööle asumise kohta.

Normatiivse akti näidisena, mis on sihitud võitluseks palkade võrdsustamise vastu, tuleb mainida NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK 1933. a. väljaantud määrust palga kohta sõetööstuses ja raudteetranspordil. Nende määrustega, muide, pandi alus järjest arenevale tööliste palga riiklikule normeerimisele. Kuni nende määruste väljaandmiseni reguleerisid tööliste palka ainult kollektiivlepingud, riikliku normeerimise alla käisid ainult teenistujate palgad.

Sotsialistliku võistluse ja lööktöö massilise arenemise taustal muutus eriti talumatuks põhjuseta töölt puudumine tootmises. NSVL KTK ja RKN-i määrusega 15. novembrist 1932. a. sätiti, et kasvõi ühepäevase mõjuvate põhjusteta töölt puudumise juhul kuulub tööline või teenistuja töölt vallandamisele ja kaotab õiguse kasutada elamispinda, mis on talle antud ettevõtte majas.

Nõukogude tööõiguse ümberkorraldamine töötavate masside tootmisaktiivsuse baasil leidis väljenduse NSVL KTK ja RKN-i määrusega 30. detsembrist 1931. a. kehtestatud uues töötasustamise korras praagi ja tõõseisakute puhul sotsia-

listlikes ettevõtteis. See töötasustamise uus kord (alandatud tasustamine praagi ja tööseisaku eest, mille kutsusid esile tootmishäired) stimuleeris tootmisaktiivsuse ja sotsialistlike ettevõtete tööliste initsiatiivi edasist tõusu.

Kvalifitseeritud kaadri ettevalmistuse, tööle jaotamise ja kasutamise parendamisele olid pühendatud NSVL KTK ja RKN-i poolt väljaantud 15. septembri 1933. a. määrus vabrikukoolide kohta ja määrus noorte spetsialistide kasutamise parendamise kohta. Need määrused kohustasid isikuid, kes olid lõpetanud kõrgemad õppeasutised, tehnikumid ja vabrikukoolid, töötama pärast õppimise lõpetamist teatud aja vastavate riigiorganite juhatuse kohaselt.

Stalini näpunäited hoolitseva suhtumise kohta spetsialistidesse leidis kajastuse reas määrustes, mis kinnitasid tehnilistele töötajatele ja teistele spetsialistidele mitmesuguseid soodustusi.

NSVL KTK, RKN-i ja ÜAÜKN-i 23. juuni 1933. a. määruse kohaselt NSVL Töö Rahvakomissariaat kõigi tema organitega, kaasa arvatud sotsiaalkindlustuse organid ja töö inspektsioon, liideti ÜAÜKN-iga ja ametiühinguile pandi Töö RK (ja tema organite) funktsioonid töökaitse ja sotsiaalkindlustuse alal. ÜAÜKN-i peale pandi samuti (NSVL RKN-i kinnitusel või eelneval sanktsioonil) seletuste ja juhendite väljaandmine kehtiva tööseadusandluse rakendamise kohta. Töö RK funktsioonide üleandmine ametiühinguile oli ajalooliselt ette valmistatud nõukogude ametiühingute kogu eelneva tegevusega massilise ühiskondliku kontrolli teostamisel töö õigusliku reguleerimise ja sotsiaalkindlustuse alal.

§ 8. Nõukogude tööõiguse arenemine sotsialistliku ühiskonna ülesehituse lõpuleviimise ja uue põhiseaduse elluviimise eest võitlemise perioodil (enne Suurt Isamaasõda).

Käsiteldavat perioodi tähistas sotsialistliku võistluse tõus uuele, kõrgemale astmele, mis ajalukku läks stahhanov-

liku liikumise nime all. Stahhaanovlik liikumine sisaldas endas juba idusid töölisklassi kultuurilis-tehnilise taseme tõusuks insener-tehniliste töötajate tasemeni [1].

Seoses stahhaanovliku liikumisega anti välja rida õigusakte tehisnormide revideerimise kohta (vt. lk. 160), stahhaanovlike töömeetodite õpetamise organiseerimise kohta tootmises, mitmesuguste soodustuste ja eeliste kohta stahhaanovlastele.

Nõukogude sotsialistliku tööõiguse alused nõukogude riigi arenemise teises faasis nagu kogu selle faasi nõukogude õiguse alused üldse, leidsid väljenduse stalinlikus konstitutsioonis.

Stalinlik konstitutsioon, lubades sotsialistliku majandussüsteemi kui NSV Liidus ainuvalitseva kõrval ainult üksiktalupoegade ja käsitööliste väikesi, isiklikule tööle rajatud ja ilma võõra tööjõu ekspluateerimiseta eramajapidamisi, sättis sellega ka töö seaduslikud vormid nõukogude riigi arenemise teises faasis.

Sotsialistlikus ühiskonnas, kes ei tunne inimese ekspluateerimist inimese poolt, sai töö igale töövõimelisele kodanikule mitte ainult kohustuseks põhimõttel: „Kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma", vaid ka auasjaks.

Stalinlik konstitutsioon kinnitas töötamise üldsuse põhimõtte, kodaniku õiguse tööle ühes tasustamisega selle hulga ja omaduse järgi, õiguse puhkusele, õiguse ainelisele kindlustatusele vanaduses ja kõigil töövõime kaotuse juhtudel, kohustuse pidada töödistsipliini jne.

Stalinlikus konstitutsioonis kinnitatud võitnud sotsialismi tööõiguse põhiprintsiibid näitasid kogu nõukogude tööõiguse senise arenemise hiilgavat lõpptulemust, milline õigus oli töölisklassi võitlusvahendeid selleks, et sotsialistlik töö organiseerimine haaraks ikka laiemalt ja laiemalt kõiki

[1] Vt. Stalin, Kõne esimesel üleliidulisel stahhaanovlaste nõupidamisel (Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 436—447).

kodanikke, et juurutada töötasustamise sotsialistlikku põhimõtet ja kõrvalekaldumata parendada töötingimusi tööviljakuse tõusu alusel, et tugevdada sotsialistlikku töödistsipliini ja hävitada kapitalistlike töövormide jäänused.

Tööliste, teenistujate ja tehniliste töötajate algatusel vastuvõetud NSVL RKN-i, ÜK(b)P KK ja ÜAÜKN-i *ajalooline määrus* 28. detsembrist 1938. a. tähistas uut, kõrgemat etappi võitluses sotsialistliku töödistsipliini eest. See määrus konstateeris, et „tööliste ja teenistujate rõhuv enamik töötab ausalt ja kohusetruult ettevõtteis, transpordis, asutistes, ilmutades teadlikku suhtumist töösse, andes lööktöö ja töövapruse eeskuju, kõvendades kodumaa võimsust ja kaitsevõimet. Kuid ausate ja kohusetruude töötajate kõrval leidub veel üksikuid mitteteadlikke, mahajäänud või kohusetundetuid inimesi — jooksikuid, logelejaid, töölt puudujaid ja ahnitsejaid".

NSVL RKN-i, ÜK(b)P KK ja ÜAÜKN-i 28. detsembri 1938. a. määrus tõi rea muudatusi töö sisekorra-eeskirjadesse ja sotsiaalkindlustuse normidesse sellega, et edaspidi ei lubataks ühte moodi suhtuda kohusetruudesse töötajaisse ja logelejaisse, jooksikuisse, et ergutataks ainult ausaid töötajaid, aga mitte neid, kes püüavad anda riigile tööd vähem, endale aga haarata raha rohkem. Selle määrusega sätiti eriti ka praegu kehtivad sotsiaalkindlustuse normid haiguse puhul, diferentseeritud olenevalt pideva töö staažist antud ettevõttes või asutises.

Tööndusкooperatsiooni üleliiduliste keskuste ja selle kooperatsiooni liikmete endi algatusel rakendati 28. detsembri 1938. a. määrust ka tööndusartellidele.

Vaadeldaval perioodil võeti tarvitusele rida kõige tähtsamaid abinõusid töö *kolhoosse* organiseerimise kindlustamise alal. Nii peeti 1935. a. veebruaris II üleliiduline kolhoosnikute-lööktööliste kongress, kes töötas välja ja võttis vastu uue Põllumajandusliku artelli tüüppõhikirja, kinnitatud NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK poolt 17. veebruaril 1935. a. Selles kajastusid kõik uued majanduslikud ja organisatsioonilised küsimu-

sed, mis olid esile kerkinud kolhooside ülesehitustöö praktikas. Uues põhikirjas nähti ette hästi töötavate kolhoosnikute ergutamine lisa-ühikpäevade juurdearvamise teel brigaadi liikmeile, kes oma hea tööga tagasid toodangu hulga, mis ületab kolhoosi keskmised näitajad, samuti kolhoosi juhatuse õiguse arvata maha kuni 10% väljatöötatud ühikpäevi brigaadi liikmete tuludest, kes halva töö tõttu andsid kolhoosi keskmistega võrreldes madalamad näitajad. Põhikiri nägi ette naiskolhoosnikute töö kergendamise raseduse ja sünnitamise perioodil ja nende tööst vabastamise ühes tasustamise säilitamisega üks kuu enne ja üks kuu pärast sünnitamist. Peale selle võeti põhikirja tingimus, et töö sisekorra-eeskirjad kuuluvad kohuslikult kinnitamisele kolhoosi üldkoosoleku poolt.

1939. a. avastasid ÜK(b)P KK ja NSVL RKN tõsiseid rikkumisi töö kolhoosses organiseerimises.

ÜK(b)P KK ja NSVL RKN konstateerisid, et „selline olukord, kus üks osa kolhoosnikuid ei võta osa ühiskondlikust tööst kolhoosis ja samal ajal kasutab kõiki kolhoosi elu hüvesid, spekuleerides oma kolhoosniku seisundiga ja kasutades kolhoosis viibimise tulusid isiklikuks kasusaamiseks, paratamata pidurdab ühiskondliku töö viljakust kolhoosides, õõnestab töödistsipliini neis, desorganiseerib ausaid kolhoosnikuid ja takistab sellega kolhooside tulukuse ja jõukuse edasist tõusu“ [1].

ÜK(b)P KK ja NSVL RKN nõudsid kohalikelt partei ja nõukogude organisatsioonidelt „... kolhooside ühiskondlike maade pillamise ja riisumise viibimatut likvideerimist, õueaiamaatükkide piiramist põhikirjas ettenähtud suurusega, kõige rangema kontrolli sisseseadmist kolhooside ühiskondlike maade puutumatuse üle, ahnitsevate ja spekulantlike elementide taltsutamist kolhoosides“ [2].

---

[1] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 27. maist 1939. a. (LMKK 1939, nr. 34, art. 235).

[2] Sealsamas.

NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK 27. mai 1939. a. määrus sättis igale töövõimelisele mees- ja naiskolhoosnikule 60 kuni 100 ühikpäeva (olenevalt rajoonist) kohusliku väljatöötamise miinimumi. Seejuures soovitati kolhoosidele sättida, et töövõimelised mees- ja naiskolhoosnikud, kes aasta jooksul on välja töötanud normis tähendatust väiksema ühikpäevade arvu, arvatakse kolhoosist lahkunuks ja kolhoosniku õigused kaotanuks.

Tähtsat osa etendas töö kolhoosse organiseerimise tugevdamises NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 31. detsembrist 1940. a. „Lisatöötasust kolhoosnikutele põllumajanduslike kultuuride viljasaagi tõstmise ja eduka loomakasvatuse eest Ukraina NSV-s". See määrus ja sellele analoogilised määrused teiste oblastite kohta olid sihitud võrdsustamise väljajuurimiseks kolhoosnikute töötasustamises, kolhoosnikute suuremaks aineliseks ergutamiseks, kes kindlustavad viljasaagi tõusu ja loomakasvatuse edukust (vt. XVI peatükk, § 5).

Algava Teise Maailmasõja tingimustes kujunes rahvusvaheline olukord täis ootamatusi NSV Liidule. Kasvas sõjalise kallaletungi oht. Nõukogude riik pidi veel enam tugevdama oma kaitse- ja majanduslikku võimsust. Selleks tuli suurendada kodanike töömäära ja veel rohkem tugevdada töödistsipliini, mis väljendus ÜAÜKN-i algatusel vastuvõetud NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi ajaloolises seadluses 26. juunist 1940. a.

See seadlus sättis seitsmetunnilise tööpäeva asemel kaheksatunnilise, keelas ühepoolse töö-õigussuhete lõpetamise töötaja soovil (peale juhtude, mis olid ette nähtud seadluses endas ja valitsuse määrustes), seadis sisse kriminaalvastutuse tööliste ja teenistujate omavolilise töölt lahkumise ja mõjuvate põhjusteta töölt puudumise eest.

Üleliidulise Tööndusskooperatiivide Nõukogu ja tööndusartellide palvel laiendas NSVL RKN 22. juuli 1940. a. määrusega 26. juuni seadluse ka tööndusskooperatsiooni liikmeile.

Nõukogude tööstuse kaadriga organiseeritud kindlustamise kõrgem aste leidis väljenduse NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 2. oktoobri 1940. a. seadluses riiklikest tööjõureservidest. See seadlus nägi ette tööstus-, raudtee- ja vabrikukoolide võrgu loomise, millesse värvatakse mobilisatsiooni korras linna- ja kolhoosinoorsugu. Nende koolide lõpetajad kuuluvad kohuslikus korras tööle suunamisele teatud ajaks.

19. oktoobri 1940. a. seadlusega anti NSV Liidu rahvakomissaridele õigus tehnilisi töötajaid ja kvalifitseeritud töölisi ja teenistujaid üle viia ühtedest ettevõtetest (asutistest) teistesse, olenemata ettevõtete või asutiste territoriaalsest asetusest (vt. VIII peatükk).

26. juuni, 2. ja 19. oktoobri 1940. a. seadlused etendasid määratut osa nõukogude riigi sõjalise ja majandusliku võimsuse tugevdamises. Need kindlustasid võimaluse organiseerida tagala tööd Suure Isamaasõja pingerikkail aastail ja osutasid hindamatu teene rinde varustamises kõige vajalikuga vaenlase purustamiseks.

§ 9. Nõukogude tööõigus Suure Isamaasõja perioodil.

Seltsimees Stalini poolt ülesseatud ülesanne töötada käsi rüppe panemata rinde kindlustamiseks kõige vajalikuga leidis tööõiguses kajastuse aktides kohusliku töömäära suurendamise kohta. Nii nähti NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1941. a. seadluses ette tööliste ja teenistujate kohuslikud ületunnitööd 1—3 tunnini tööpäevas (NSVL RKN-i loal), järjekordsed ja lisapuhkused aga asendati sõjaajaks rahalise kompensatsiooniga [1].

[1] Järjekordsete puhkuste andmine alaealistele alla 16 aasta uuendati veel enne sõja lõppu 1944. a. märtsis (NSVL RKN-i määrus 5. märtsist 1944. a., nr. 239).

Kolhoosiliikmete kohusliku töömäära suurendamine kolhoosides leidis väljenduse NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määruses 13. aprillist 1942. a. ühikpäevade kohusliku miinimumi tõstmise kohta.

Suure Isamaasõja perioodil areneb laialdaselt üleliiduline sotsialistlik võistlus kõigis rahvamajanduse harudes, mis väljendas nõukogude tagala inimeste patriotismi võimsat tõusu. Seoses sellega muutusid veel enam lubamatuks üksikud töödistsipliini rikkumise faktid, mis häirisid nõukogude patriootide ennastsalgavat tööd. NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlusega 26. detsembrist 1941. a. kõrgendati tunduvalt tööliste vastutust omavolilise lahkumise eest töölt sõjatööstusest. NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlusega 15. aprillist 1943. a. seati sisse sõjaseisukord raudteedel (selle järel ka veeteedel) ja transporditöötajaile määrati teenistusalaste kuritegude eest võrdne vastutus sõjaväelastega.

Seltsimees Stalini näpunäidete täitmine nõukogude tööstuse ja põllumajanduse kõigi ettevõtete tugevdatud töö kindlustamise kohta nõudis, seoses sellega, et kõigist majandusharudest oli tunduv osa töövõimelisi mehi võetud armeesse, tööle rakendamise täiendavate vormide kohaldamist töölepingute ja artelli (põllumajandusliku või tööndusliku) liikmeks vastuvõtmise kõrval. NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlusega 13. veebruarist 1942. a. nähti ette töövõimelise linna elanikkonna, kes ei töötanud riiklikes ettevõtteis ja asutistes, mobiliseerimist administratiivaktide korras tööliste ja teenistujatena tootmises ja ehitustöödel. NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrusega 13. aprillist 1942. a. lubati liidu- ja autonoomsete vabariikide rahvakomissaride nõukogudel, krai ja oblasti täitevkomiteedel rakendada kõige pingerikkamail põllutööde perioodidel linnade ja külaasulate töövõimelist elanikkonda mobilisatsiooni korras tööle kolhoosidesse, sovhoosidesse ja MTJ-desse.

Ühes sellega laiendati sõjaajal kodanike töökohustusele rakendamise juhtude ringi, s. t. kodanike tööle rakendamist riigivõimu organite juhatusel ajutisteks hädatarvilikeks töödeks, mida ei saa teha riiklike ettevõtete (asutiste) alalise kaadriga ja mis ei nõua erikvalifikatsiooni. NSVL RKN-i määrus 10. augustist 1942. a. nägi ette töökohustusele rakendamise võimaluse peale võitluse tulikahjudega, taudide ja looduslike õnnetustega ka riigikaitse töödeks ja muudeks sõjalisteks vajadusteks, kütteaine varumiseks, spetsiaalseiks ehitustöiks, liiklusteede kaitseks jne. kuni kahe kuuni.

1942. a. anti välja rida akte Isamaasõja ja tööinvaliidide tööle rakendamise kohta.

§ 10. Tööõiguse küsimused NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani 1946—1950 seaduse valgusel.

NSV Liidu rahvaste ja tema vapra Punaarmee kangelaslike jõupingutuste tulemusena saavutati ülemaailmalise tähtsusega ajalooline võit — hitlerliku Saksamaa purustamine ja Jaapani imperialismi lüüasaamine. NSV Liit lõpetas Suure Isamaasõja täieliku võiduga vaenlase üle.

NSV Liidu võit tähendab eriti, et võitis nõukogude ühiskondlik kord oma töö sotsialistliku organiseerimisega, mis kõrvaldas inimese ekspluateerimise inimese poolt ja muutis töö au, kuulsuse, vapruse ja sangarlikkuse asjaks.

„Samuti nagu Punaarmee saavutas pikas ja raskes võitluses üks ühe vastu sõjalise võidu fašistlike vägede üle, nõnda on Nõukogude tagala töötajad saavutanud oma heitluses hitlerliku Saksamaa ja ta käsilastega majandusliku võidu vaenlase üle“ [1].

Rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaan

[1] Stalin, Nõukogude Liidu Suurest Isamaasõjast, Tln. 1945, lk. 132.

aastatel 1946—1950 avas Nõukogude Liidu rahvaste ees uue majandusliku ja kultuurilise tõusu ülevad perspektiivid, eriti töötingimuste edasise paranemise perspektiivid.

Juba varsti pärast hitlerliku Saksamaa kapituleerumist Ülemnõukogu Presiidiumi seadlusega 30. juunist 1945. a. taastati tööliste ja teenistujate järjekordsed ja lisapuhkused, mis sõja-aastail olid asendatud rahalise kompensatsiooniga. Lõpetati 26. juuni 1941. a. seadluses ettenähtud igapäevased ületunnitööd rinde vajadusi teenindavais ettevõtteis. Lõppesid ka 13. veebruari 1942. a. seadluses ettenähtud töömobilisatsioonid tööle töölistena (teenistujaina) tööstusettevõtteis või ehitustöödel.

NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi poolt 18. märtsil 1946. a. vastuvõetud „Seadus NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaanist 1946—1950" kirjutas ette „taastada tööjõu organiseeritud värbamise süsteem majandusorganisatsioonide lepingute alusel kolhooside ja kolhoosnikutega" (III jagu, p. 2). Lugedes esimeseks ülesandeks ettevõtete kindlustamise kvalifitseeritud kaadritega, osutab viie aasta plaan, et see ülesanne tuleb lahendada „tootmise edasise mehhaniseerimise, töö organiseerimise, tööliste varustamise ja korteritingimuste süstemaatilise parendamise alusel" (III jagu, p. 2).

1946—1950 viie aasta plaan nägi ette mitte ainult tööliste ja teenistujate arvulise tõusu, vaid ka nende kvalifikatsiooni taseme tunduva tõusu. Kõrgemates ja keskmistes eriõppeasutistes tuleb ette valmistada 1,9 miljonit noort spetsialisti, Tööjõureservide Ministeeriumi õppeasutistes 4,5 miljonit noort kvalifitseeritud töölist. Selle kõrval kohustas viie aasta plaani seadus „arendada massiliste kutsealade kvalifitseeritud kaadri laialdast ettevalmistust tootmises individuaalse õpetuse, brigaadides ja kursustel õpetamise teel" (III jagu, p. 2). Viie aasta jooksul peab olema kindlustatud 7,7 miljoni uue töölise tehniline väljaõpetamine tootmises ja 13,9 miljoni töölise kvalifikatsiooni tõstmine.

Normaalse tööpäevana näeb viie aasta plaani seadus ette kaheksatunnilise tööpäeva säilitamise, mis kehtestati, nagu eespool tähendatud (vt. § 8), 26. juuni 1940. a. seadlusega. Seadus osutab kaheksatunnilise tööpäeva täielikule ärakasutamisele kui ühele tööviljakuse edasise tõusu tingimustest (I jagu, p. 2).

Ühes sellega viie aasta plaani seadus kohustab „laiendama tehniliselt põhjendatud normide rakendamist tööstuses, võttes sealjuures arvesse eesrindlikku tehnoloogiat ja töö tehniliste seadmetega varustatust" (III jagu, 2. p.).

Vastavalt tööviljakuse tõusule kasvab igal aastal ka tööliste ja teenistujate palk. 1950. a. ületab keskmine aastapalk 1948. a. oma 48%. Tööliste ja teenistujate palgafond kasvab 1950. a. kuni 252 miljardi rublani 162 miljardi rubla vastu 1940. a. Samaaegselt toimub kõigi kaupade hindade järjekindel alanemine, töötajate elamutingimuste paranemine.

Viie aasta plaan näeb ette ka kolhoosnikute ühikpäevade eest natuuras ja rahaliste väljamaksete suurenemist tööviljakuse tõusu alusel kolhoosides, põllumajanduslike kultuuride suurema viljasaagi ja loomakasvatuse produktiivsuse suurenemise alusel.

Seadus kohustab eriti täiendama kaht järgmist palgasüsteemi: a) töölistele — progressiivse tükitöö ja b) tehnilistele töötajatele — premiaalse (III jagu, p. 2).

Töökaitse alal kirjutas viie aasta plaani seadus ette tarvitusele võtta „abinõusid töötingimuste edasiseks parendamiseks tootmises (ohutustehnika, ventilatsioon, valgustus, sanitaar-elutarbelised ruumid)" (sealsamas).

Viie aasta plaani seadus pani Ministrite Nõukogule kohustuse „kindlustada tööliste, talupoegade ja intelligentsi igakülgne kaasatõmbamine viie aasta plaani läbiviimisele sotsialistliku võistluse alusel, et rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaan mitte ainult täita, vaid ka ületada".

Nõukogude rahva ennastsalgav töö, mis raskeil sõjalise

katsumise aastail aitas täieliku võidu saavutada vaenlase üle, on nüüd suunatud rahvamajanduse edasisele arendamisele nõukogude riigi veel suurema tugevdamise ja töötajate elutaseme tõstmise eesmärgil. Töötajate hulkade sotsialistlik võistlus astub ikka uuesti ja uuesti esile ühiskonna suurima loomingujõuna, mis on tuntud inimkonna ajaloos.

Ühes sellega kasvas nõukogude tööõiguse osa käesoleval viisaastakul veel enam, olles kutsutud kaasa aitama töödistsipliini edasise tugevdamise alal, töötajate isikliku vahetu ainelise huvitatuse alal oma töö tulemustest, töökaitse parendamise alal ja kaadrite tootliku kvalifikatsiooni tõusu alal.

IV peatükk.

Nõukogude tööõiguse allikad ja normid.

§ 1. Nõukogude tööõiguse allika mõiste.

Selleks, et üks või teine käitumiseeskiri muutuks *juriidiliseks* normiks, peab see läbima riigi[1] tahte, s. t. peab olema sätitud või sanktsioneeritud riigi poolt.

Õiguse allikaks tuleb, järelikult, tunnistada *riigi tegevuse seda liiki*, mis seisneb juriidilise jõuga varustatud käitumiseeskirjade sättimises või sanktsioneerimises.

Nõukogude riigi õigusloominguline tegevus on töölisklassi, kes juhib töötajate võitlust kommunismi ülesehitamise eest, diktatuuri (ühiskonna riikliku juhtimise) üks väljendusvorme.

Kuna riigi õigusloominguline tegevus toimub mitte ühe, vaid mitme riigivõimu organi poolt, võib kõnelda õigusallikate mitmest liigist, mis erinevad üksteisest õigusloomingut teostava organi poolest.

---

[1] Engels, Ludvig Feuerbach ja klassikalise saksa filosoofia lõpp, Tln. 1946, lk. 46.

NSV Liidus teostab seadusandlikku võimu eranditult NSVL Ülemnõukogu (NSV Liidu konstitutsiooni § 32). Liidu- ja autonoomsete vabariikide ainukeseks seadusandlikuks organiks on nende vabariikide ülemnõukogud (NSV Liidu konstitutsiooni § 59 ja 91).

NSV Liidu Ülemnõukogu ja liidu- ja autonoomsete vabariikide ülemnõukogude poolt teostatav seadusandlik tegevus on põhiliseks allikaks nõukogude õigusele tervikuna ja nõukogude tööõigusele eraldi.

Liiduvabariikide suveräänsus töösuhete seadusandliku reguleerimise alal on piiratud ainult sellega, et NSV Liidu juhtimisele kuulub (NSV Liidu konstitutsiooni § 14 p. t) „tööseadusandluse põhialuste kindlaksmääramine".

Nõukogude tööõiguse (ja üldse nõukogude õiguse) allikaks on edasi NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi ja liidu- ja autonoomsete vabariikide ülemnõukogude presiidiumide tegevus normatiivse iseloomuga s e a d l u s t e (s. o. selliste seadluste, mis sätivad üldeeskirju) väljaandmise alal. Normatiivse iseloomuga seadlused, mis sätivad u u s i juriidilisi norme (aga ei tõlgenda ega arenda kehtivaid seadusnorme) kinnitatakse Ülemnõukogu järjekordse istungjärgu poolt. Nii näiteks NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadlus „Kaheksatunnilisele tööpäevale ja seitsmepäevalisele töönädalale ülemineku ning ettevõtteist ja asutistest tööliste ja teenistujate omavolilise lahkumise kohta" kinnitati NSVL Ülemnõukogu 7. istungjärgu poolt (1944. a. augustis).

Nõukogude tööõiguse (ja kogu nõukogude õiguse) seadusele allutatud allikaks on NSVL Ministrite Nõukogu ja liidu- ja autonoomsete vabariikide ministrite nõukogude tegevus kehtivate seaduste alusel ja täitmiseks normatiivse iseloomuga määruste väljaandmise alal. NSVL Ministrite Nõukogu õigusloominguline tegevus t ö ö õ i g u s e alal seisneb eriti kehtivate tööseaduste rakendamiseks ÜAÜKN-i poolt väljaantavate

juhendite, eeskirjade ja seletuste kinnitamises või eelnevas sanktsioneerimises[1].

Eriti tuleb märkida Ministrite Nõukogu ja ÜK(b)P KK poolt ühiste määruste väljaandmist töö tasumise ja tingimuste kõige tähtsamate küsimuste reguleerimiseks, mis on üheaegselt nii riiklik-õiguslikuks normatiivaktiks kui ka partei direktiiviks.

NSV Liidu, liidu- ja autonoomsete vabariikide ministrid annavad vastavate ministeeriumide kompetentsi piirides välja käskkirju ja juhendeid kehtivate seaduste, seadluste, samuti vastavate ministrite nõukogude määruste ja korralduste alusel ja täitmiseks. Käskkirju, mis sätivad eeskirju ja norme ohutustehnika ja tööstustervishoiu alal, võivad ministrid välja anda ainult pärast kooskõlastamist vastavate ametiühingute keskkomiteedega[2]. NSV Liidu ministeeriumid ja keskasutised, samuti liiduvabariikide ministrite nõukogud ei või ilma NSV Liidu valitsuse loata välja anda käskkirju palga küsimustes, mis näevad ette uute tariifivõrkude, palga määrade, ametipalkade, tariifi-kvalifikatsiooni teatmike sisseseadmist või tehisnormide ja hinnete olulist revideerimist[3].

Lõpuks tuleb nõukogude tööõiguse seadusele allutatud allikaks lugeda ka kohaliku võimu selleks pädevate organite tegevust töötajate tootmiskooperatiivsete koondiste põhikirjade registreerimise alal. Nii näiteks kolhooside põhikirjad registreeritakse rajooninõukogudes ja selle tõttu saavad juriidilise jõu.

Tööõiguse allikaks ei ole kohtupraktika ja hinde-vaidekomisjonide praktika (vt. XIV peatükk) töötülide lahendamise alal, samuti administratiivorganite ja artellisisese juhatuse organite praktika, kes on volitatud lahendama töötülisid. Kohtuot-

---

[1] NSVL RKN-i määrus 21. aug. 1934. a. (LSKK 1934, nr. 43, art. 342).

[2] NSVL RKN-i ja ÜAÜKN-i määrus 10. septembrist 1933. a. (LSKK 1933, nr. 57, art. 333).

[3] NSVL RKN-i määrus 4. juunist 1938. a. (LMKK 1938, nr. 24, art. 178).

susel (samuti ka hinde-vaidekomisjoni, nagu ka administratiivsete ja artellisiseste organite otsustel) on kohuslik jõud ainult selle asja kohta, mille puhul see tehti. Seadusele allutatud õigusallikaks tuleb lugeda ka NSVL Ülemkohtu pleenumi tegevust juhindavate juhtnööride väljaandmise alal, vastavalt Kohtukorralduse seaduse § 75, kohtupraktika küsimustes.

§ 2. Tööõiguse normide liigid.

Nõukogude tööõiguse allikate diferentseerimisest tuleneb ka selle normide vastav diferentseerumine ja kaasallutatus (nende allikate järgi).

Nõukogude tööõiguse normid on väljendatud seadustes, NSVL Ülemnõukogu ja liidu- ja autonoomsete vabariikide ülemnõukogude seadlustes, NSVL Ministrite Nõukogu ja liidu- ja autonoomsete vabariikide ministrite nõukogude määrustes, NSVL Ministrite Nõukogu poolt sanktsioneeritud ÜAÜKN-i määrustes, ministrite käskkirjades, vastavate ametkondadega kooskõlastatud ametiühingute KK määrustes ohutustehnika ja tööstustervishoiu alal, NSVL Ülemkohtu juhindavais juhtnöörides, tootmis-kooperatiivsete koondiste registreeritud põhikirjades.

Kehtivuse ala järgi jagunevad tööõiguse normid üldisteks normideks kõikide töö-õigussuhete liikide kohta (tööõiguse üldosa normid) ja normideks, mis reguleerivad töö-õigussuhete üksikuid liike (tööõiguse eriosa normid).

Põhilised, kõikide töö-õigussuhete liikidele ühised normid on kinnitatud NSV Liidu konstitutsioonis ja liidu- ja autonoomsete vabariikide konstitutsioonides.

Nii on NSV Liidu konstitutsiooni § 12 ja 118 (ja liidu- ja autonoomsete vabariikide konstitutsioonide vastavad paragrahvid) pühendatud täielikult nõukogude ühiskonna töö-õigussuhete aluste reguleerimisele.

NSV Liidu konstitutsiooni § 119, 120, 121, 122, 123, 130 ja 131 (ja liidu- ja autonoomsete vabariikide konstitutsioonide

vastavad paragrahvid) reguleerivad nõukogude ühiskonna kodanike töö-õigussuhteid teiste suhete kõrval.

Nõukogude tööõiguse eriosa normid jagunevad oma rakendamise ala järgi nelja põhirühma.

Normide esimese rühma rakendamise alaks on tööliste ja teenistujate töö.

Normide teine rühm laieneb kolhoosiliikmete töösuhetele kolhoosiga ja teiste isikute töösuhetele, kes töötavad kolhoosides mitte palgatuna (näiteks alaealised kuni 16 eluaastani — kolhoosnikute perekonnaliikmed).

Kolmas rühm — tööndusartellide liikmete töösuhted nende artellidega.

Normide neljanda rühma kohaldamise alaks on töökohustust täitvate isikute töösuhted.

§ 3. Tööliste ja teenistujate tööd reguleerivad normid.

1. Üleliidulised ja vabariiklikud normid. Normid, mis reguleerivad tööliste ja teenistujate töösuhteid, moodustavad suurema osa nõukogude tööõiguse normidest. See seletub sellega, et tööliste ja teenistujate töö baasiks on üldreeglina riiklik sotsialistlik tootmisvahendite omand ja, järelikult, nõukogude riik esineb sel alal vahetu töö organiseerijana. Töö kolhoosse organiseerimise suhtes aga sätib nõukogude riik ainult tööõiguse kõige olulisemad normid, mis konkretiseeritakse igas üksikus kolhoosis kolhoosisisese omavalitsuse korras.

Üleliidulised normid, mis reguleerivad tööliste ja teenistujate tööd, on seni veel kodifitseerimata. Ainult üksikud üleliidulise tööseadusandluse aktid on sisse võetud ametlike lisadena vabariiklikesse tööseaduste koodekseisse (vt. näit. Vene NFSV tööseaduste koodeksi ametlikud lisad).

Vabariiklikud tööliste ja teenistujate tööseadusandluse põhialused on ühendatud liiduvabariikide tööseaduste koodekseis (vt. allpool).

2. Tööliste ja teenistujate üldine ja spetsiaalne tööseadusandlus. Tuleb vahet teha tööliste ja teenistujate nn. üldise ja spetsiaalse tööseadusandluse vahel.

Üldise seadusandluse all käsitatakse norme, mis laienevad kõigile töölistele ja teenistujaile, olenemata majandusharust, elukutsest jne. Spetsiaalseteks seadusteks nimetatakse norme, mis laienevad ainult tööliste ja teenistujate teatud liikidele.

Tuleb silmas pidada, et tähendatud jaotus on rakendatav mitte ainult seadusandlikele normidele selle otseses tähenduses, vaid üldse kõigile juriidilistele normidele tööliste ja teenistujate töö kohta.

Spetsiaalne seadusandlus (ja üldse spetsiaalsed õiguslikud normid tööliste ja teenistujate üksikute liikide töö kohta) võidakse jagada omakorda kaheks eriliigiks:

a) normid, mis sätivad teatud erandeid üldistest normidest (näiteks töölepingut hooajatöölistega võib katkestada mitte kahe, vaid ühe kuu töölt puudumise järel ajutise töövõimetuse pärast);

b) normid, mis sätivad täiendusi üldistele normidele (siia kuuluvad peamiselt normid, mis puutuvad selliseisse töötingimustesse, nagu näiteks palgatariifid, ohutustehnika jt., mis nõuavad diferentseeritud reguleerimist mitmesugustes tööharudes).

Esimese eriliigi (erandid) põhilised spetsiaalnormid on antud Vene NFSV TööSK ametlikes lisades § 1 juurde (määrused töötingimustest hooajatöödel, ajutiste tööliste ja teenistujate töötingimustest, metsatööstuses ja metsamajanduses töötavate tööliste ja teenistujate töötingimustest, töötingimustest ehitustöödel). Spetsiaalsete määrustega reguleeritakse samuti nn. militariseeritud tööd (näiteks tööliste ja teenistujate tööd sõjaväe asutistes ja organisatsioonides, miilitsas), jaekaubanduses töötajate, ettevõtja materjali kodus omade tööriistadega ümbertöötajate, majateenijate, ühiskondlike karjaste tööd.

Eriti tuleb märkida norme, mis sätivad erandeid töölistele ja teenistujaile, kes töötavad eratööandjaile (koduses tarbimismajanduses või erandlikult säilinud kontsessiooni-ettevõtteis). Need erandid puutuvad peamiselt neisse nõudeisse töödistsipliini alal, mis on tingitud nimelt töösuhete sotsialistlikust iseloomust. Näiteks tööliste kohta, kes töötavad eraettevõtjaile, ei laiene NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadluse poolt sätitud eeskirjad vastutuse kohta põhjuseta töölt puudumise ja omavolilise töölt lahkumise eest, samuti eeskirjad alandatud töötasu kohta praagi ja mitte töötaja süül tekkinud tööseisaku eest (TööSK § 68 ja 68[1]) jne. On selge, et töödistsipliini rikkumised sotsialistlikes ettevõtteis kutsuvad nõukogude ühiskonnas esile teistsuguse reaktsiooni, kui ainult väliselt sarnased lepinguliste töökohustuste rikkumised eratööandja ees. Teiselt poolt, töö sotsialistliku organiseerimise puhul on töötaja, nagu eespool tähendatud (vt. lk. 34) mitte ainult konkreetse tööfunktsiooni täitja, vaid võtab teatud kujul ka osa tootmise juhtimisest, kuna tal on võimalus mõju avaldada tootmisprotsessi organiseerimisele, taotleda põhjuste kõrvaldamist, mis tekitavad tööseisakut, praaki jne.

Spetsiaalsete normide näiteks, mis täiendavad üldist tööseadusandlust (aga ei säti erandeid) teatud liiki tööliste (ja teenistujate) suhtes, võib olla NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 11. augustist 1943. a. „Palga tõstmisest õpetajaile ja teistele alg- ja keskkoolide töötajaile“ [1].

3. Tööseaduste koodeksid. Vene NFSV-s kehtib Tööseaduste koodeks (lühendatult TööSK), mis on vastu võetud VKTK istungjärgu poolt 30. oktoobril 1922. a.

Kooskõlas tol ajal kehtivate lepinguliste vahekordadega Vene NFSV ja teiste liiduvabariikide vahel tähendati Vene NFSV TööSK kehtestamise määruses, et selle koodeksi kehtivus

[1] LMKK 1943, nr. 11, art. 197.

laieneb mitte ainult Vene NFSV, vaid ka teiste liiduvabariikide territooriumidele.

Selle järel anti välja spetsiaalsed määrused Tööseaduste koodeksi kehtestamise kohta vastava vabariigi TööSK-na Ukraina NSV-s (Ukraina KTK määrus 2. detsembrist 1922. a.) ja Taga-Kaukaasia SFNV-s (Taga-Kaukaasia NSV Liidunõukogu määrus 30. detsembrist 1922. a.).

Vene NFSV TööSK kehtib praegu nende liiduvabariikide territooriumidel, mis tekkisid Vene NFSV-st eraldumise teel.

Taga-Kaukaasia Sotsialistliku Föderatiivse Nõukogude Vabariigi TööSK kehtib praegu liiduvabariikides, mis kujunesid endise Taga-Kaukaasia SFNV territooriumil.

NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 6. novembri 1940. a. seadluse alusel laiendati Vene NFSV TööSK kehtivus ajutiselt Leedu, Läti ja Eesti NSV territooriumile [1].

NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlusega 14. detsembrist 1940. a. laiendati Ukraina NSV TööSK kehtivus ajutiselt Moldaavia NSV territooriumile [2].

Vabariiklikud tööseaduste koodeksid ei erine põhiliselt üksteisest ja lähevad lahku ainult detailides.

Aastate jooksul, mis on möödunud vabariiklike tööseaduste koodeksite vastuvõtmisest, on nende koodeksite paljude paragrahvide sisu muutunud, eriti seoses sellega, et nende aastate kestel on välja antud rida uusi üleliidulisi seadusi tööliste ja teenistujate töö kohta (vt. III peatükk).

Tööseaduste koodeksite muudatused ja täiendused toimusid liiduvabariikide seadusandlike organite määruste kaudu ja väljendusid kas endiste paragrahvide uues redaktsioonis (vt. näi-

[1] „NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1940, nr. 46.

[2] Sama, nr. 51.

teks Vene NFSV TööSK § 68) või koodeksi täiendamises uute paragrahvidega (vt. näiteks Vene NFSV TööSK § 68[1] ja 68[2]) või ametlikes lisades koodeksile (vt. näiteks lisad Vene NFSV TööSK § 1, 82 ja 176 juurde).

Tuleb tähendada, et liiduvabariikide tööseaduste koodekseisse ei ole sisse võetud paljusid vajalikke muudatusi, mis tulenevad üleliidulistest normatiivsetest aktidest, mis on viimase kaheksa aasta jooksul välja antud (alates NSVL RKN-i, ÜK(b)P KK ja ÜAÜKN-i määrusest 28. dets. 1938. a.). Seepärast tuleb tööseaduste koodeksite rakendamisel arvestada viimaseid kehtivaid üleliidulisi akte ja vastavail juhtudel juhinduda neist, aga mitte koodeksite üksikute paragrahvide vananenud redaktsioonist.

4. Juhendid, eeskirjad ja seletused tööseaduste kohaldamise kohta. Pärast NSVL Töö RK (ja liiduvabariikide Töö RK) likvideerimist 1933. a. annab juhendeid, eeskirju ja seletusi tööliste ja teenistujate kehtiva tööseadusandluse alal ÜAÜKN NSVL Ministrite Nõukogu kinnitusel või eelneval sanktsioonil[1].

Eeskirjad ja normid ohutustehnika ja tööstustervishoiu alal sätivad vastavate ametiühingute keskkomiteed pärast kooskõlastamist asjasthuvitatud ametkondadega.

Juhendid, eeskirjad ja seletused kehtivate tööseaduste rakendamise kohta, mis on antud omal ajal NSVL Töö RK (ja liidu vabariikide Töö RK) poolt ja mis pole vastuolus hilisemate seadustega, samuti Töö RK poolt väljaantud ohutustehnika ja tööstustervishoiu eeskirjad, mis pole vastuolus hilisemate eeskirjadega, säilitavad oma jõu ka praegu.

5. Kollektiivlepingud. TööSK IV peatükk on pühendatud kollektiivlepinguile.

---

[1] NSVL RKN-i määrus 21. augustist 1934 (LSKK 1934, nr. 43, art. 342).

Kollektiivlepingu all mõistab TööSK (§ 15) kokkulepet, mis sõlmitakse ametiühingu kui tööliste ja teenistujate e s i n d a j a vahel ühelt poolt ja tööandja vahel teiselt poolt, mis sätib töö ja palkamise tingimused üksikuile ettevõtteile, asutistele ja majandeile või nende rühmadele.

Sättida „töö ja palkade tingimused" üksikuile ettevõtteile (asutistele, majandeile) või nende rühmadele tähendab sättida ü l d i s e d e e s k i r j a d (normid), mis reguleerivad nii olemasolevaid kui ka tulevikus tekkida võivaid töösuhteid neis ettevõtteis (asutistes, majandeis).

Kollektiivleping kuulub järelikult nn. n o r m a t i i v s e t e k o k k u l e p e t e hulka, see tähendab lepete hulka, mis sätivad personaalselt määramata suhete teatud kogumikku reguleerivaid üldeeskirju (norme). Kollektiivsed lepingud ei määra kindlaks ettevõtte (asutise, majandi) töötajate isiklikku koosseisu ega pea silmas individuaal-konkreetseid suhteid. Nad laienevad k õ i g i l e isikuile, kes töötavad antud ettevõttes (asutises, majandis), olenemata sellest, kas nad on antud kollektiivlepingu sõlminud ametiühingu liikmed või mitte (TööSK § 16).

Antud ettevõtte (asutise, majandi) tööliste (ja teenistujate) isikuline koosseis määratakse mitte kollektiivlepinguga, vaid nende aktidega, mis on tööliste ja teenistujate töö-õigussuhete tekkimise aluseks. Selliseks aluseks on peamiselt töölepingud (vt. VI peatükk).

Kollektiivlepingut kui normatiivse iseloomuga kokkulepet ei tule ära segada TööSK § 30 ettenähtud rühma töölepinguga, s. o. lepinguga rühma konkreetsete füüsiliste isikute palkamise kohta.

TööSK § 15 mainitakse seda, et „kollektiivleping määrab tulevaste isiklike töölepingute sisu". See formuleering pole täppis. Oleks tulnud öelda mitte töölepingute sisu (vt. lk. 105), vaid töölepingust tulenevate õ i g u s s u h e t e s i s u.

Töölepinguist tulenevate õigussuhete sisu määratakse tegelikult seaduste ja muude juriidiliste normidega tööliste (ja tee-

nistujate) töö kohta, sealhulgas kollektiivlepingu normidega, kuivõrd neile omistatakse seadusjõudu. Kollektiivlepinguliste normide õigusjõu allikaks on kollektiivlepingute riiklik registreerimine sätitud korras.

1922. a. TööSK vastuvõtmisel selle esialgses redaktsioonis peeti silmas just seda, et see sätib teatud kõikumatu tagatiste miinimumi töölistele (ja teenistujaile), kuna kõik muu tuleb saavutada kollektiivlepingu korras.

Riigi valitsemisorganite poolt väljaantavad seadused ja normid töö kohta kas üldse ei reguleerinud mõningaid töötingimusi (näiteks palga määrasid), või sättisid mittekindlad eeskirjad, vaid ainult teatud tagatiste miinimumi töötajaile.

Enne 1922. a. TööSK vastuvõtmist peetud ametiühingute V kongressil vastuvõetud otsustes tunnistati, et uue majanduspoliitika tingimustes on paratamatu palga reguleerimisele üle minna kollektiivlepingute abil, mis annavad võimaluse määrata kindlaks töötingimused iga ettevõtte üldmateriaalsete ja tootmistingimuste arvessevõtul eraldi, kusjuures tagatiseks palga langemise vastu alla teatud taset oleks pidanud olema riigi poolt dekreeditud palga miinimum [1].

Seda mõõda, kuidas tugevnes plaanikohase aluse tugevnemine nõukogude majanduse arenemises, toimus üleminek palga lepinguliselt reguleerimiselt riiklikule normeerimisele.

Alates 1934. a. enamikus tööharudes ei toimunud enam kollektiivlepingute uuendamist.

4. veebruaril 1947. a. võttis NSVL Ministrite Nõukogu vastu määruse, mis kiitis heaks ÜAÜKN-i ettepaneku uuendada alates 1947. a. kollektiivlepingute sõlmimine ettevõtete (ehituste) administratsiooni ja käitiskomiteede vahel.

On endastmõistetav, et praegused kollektiivlepingud peavad oma sisult erinema neist kollektiivlepinguist, mis sõlmiti tol ajal,

[1] Vt. „Ametiühingute V kongressi stenogrammiline aruanne", 1922, lk. 526.

kui palga tariifid ja muud töötingimused ei olnud seaduste või valitsuse määruste poolt kindlaks määratud.

Praeguse kollektiivlepingu ülesandeks on konkretiseerida administratsiooni, käitiskomiteede, tööliste, tehniliste töötajate ja teenistujate kohustusi tootmisplaanide täitmise ja ületamise alal, samuti tõsta majandusorganite ja ametiühingute vastutust töötajate ainelis-olustikuliste tingimuste ja kultuurilise teenindamise alal.

Kollektiivlepinguis nähakse ette: a) administratsiooni kohustused organisatsioonilis-tehniliste abinõude teostamise alal, mis soodustavad riikliku plaani täitmist ja ületamist toodangu väljalaske, omahinna alandamise ja tööviljakuse tõstmise alal; b) administratsiooni ja käitiskomiteede kohustused sotsialistliku võistluse abistamises ja vankumatus kinnipidamises töödistsipliini kohta kehtivaist seadustest; c) administratsiooni kohustused töökaitse, elamutingimuste, tööliste varustamise ja kultuurilise teenindamise parendamiseks; d) administratsiooni kohustused kaadrite ettevalmistamise alal tootmises ja käitiskomiteede kohustused sellise ettevalmistamise abistamises. Peale selle võetakse kollektiivlepinguisse valitsuse poolt kinnitatud töötasustamise süsteem.

6. Töö sisekorra-eeskirjad. Tööliste ja teenistujate töösuhteid reguleerivate normatiivsete aktide eriliigiks on töö sisekorra-eeskirjad. TööSK § 51 järgi peavad need sisaldama selgeid, täpseid ja võimalikult purgivaid eeskirju töötajate ja administratsiooni üld- ja erikohustuste kohta ning vastutuse piiride ja korra kohta nende rikkumisel.

Riiklike kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ning asutiste tööliste ja teenistujate töö sisekorra kehtivad tüüpeeskirjad on kinnitatud NSVL RKN-i määrusega 18. jaanuarist 1941. a.[1]

NSV Liidu ministeeriumid ja muud NSV Liidu keskasutised

[1] LMKK 1941, nr. 4, art. 63.

(peale allpool tähendatute), samuti liiduvabariikide vabariiklikud ministeeriumid annavad tüüpeeskirjade alusel välja, pärast kooskõlastamist ametiühingute keskkomiteedega, töö sisekorra-eeskirjad vastavalt antud tööstusharu (majandusharu) töötingimustega kohandatult.

Töö sisekorra-eeskirjade täiendamine üksikute ettevõtete (asutiste) erinevusi arvestades viiakse läbi vajaduse korral ettevõtte direktori (asutise ülema) poolt kooskõlastatult käitiskomiteega.

Raudtee- ja veetranspordis, tsiviilõhulaevanduses, side ettevõtteis ja asutistes rakendatakse töö sisekorra-eeskirjade asemel vastavate harude tööliste ja teenistujate distsiplinaarmäärustikke, mis on kinnitatud NSV Liidu Ministrite Nõukogu poolt. Distsiplinaarmäärustike rakendamise alaks on need majanduse ja riikliku valitsemise harud, kus raudne töödistsipliin on vajalik kahe- ja kolmekordselt. Seepärast, võrreldes töö sisekorra-eeskirjadega, näevad määrustikud ette kõrgendatud vastutuse töökohustuste mittetäitmise eest.

§ 4. Kolhoosiliikmete tööd reguleerivad normid.

1. Tööõiguse normid Põllumajandusliku artelli tüüppõhikirjas. Põhiliseks seaduseks, mis reguleerib kolhoosisuhteid üldse ja kolhoosi t ö ö s u h t e i d eriti, on Põllumajandusliku artelli tüüppõhikiri, mis on kolhoosnikute-lööktööliste II üleliidulise kongressi poolt vastu võetud ja kinnitatud NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK poolt 17. veebruaril 1935. a.

Tüüppõhikirja § 1, mis kõneleb põllumajandusliku artelli sihtidest ja ülesandeist, kinnitab kolhoosides töö sotsialistliku organiseerimise põhiprintsiipide rakendamise. Tüüppõhikirja seitsmes jagu on spetsiaalselt pühendatud kolhoosides töö organiseerimise, tasustamise ja töödistsipliini küsimustele. Põhikirja selle jao rida teisi paragrahve reguleerib kolhoosi töösuhteid muude kolhoosnikute ja kolhooside vaheliste suhete kõrval tervikuna (§ 6, 7, 8, 11, 12, 19, 20 jt.).

Konkreetsete kolhooside põhikirjad peavad vastama Põllumajandusliku artelli tüüppõhikirjale, mis on „... külas uue ühiskonna ülesehitamise kõrgeim seadus, põhiline seadus“ (Stalin) [1].

Põhikirja alusel korraldatakse kõiki kolhoosi asju ja sealhulgas ka kolhoosi tööasju kolhoosnikute endi poolt kolhoosiliikmete üldkoosoleku, selle üldkoosoleku poolt valitud artelli juhatuse ja artelli esimehe, samuti juhatuse poolt määratud kolhoosi tootmisbrigaadide brigadiiride kaudu.

Kolhoosi juhatuse poolt lähtuvail aktidel on õigusjõud, kuivõrd nad vastavad artelli põhikirjale.

2. NSVL Ministrite Nõukogu ja ÜK(b)P KK ühised määrused. Põllumajandusliku artelli tüüppõhikirja arendamiseks annavad partei ja nõukogude riik kolhoosi töö organiseerimise parendamise, töötasustamise ja -distsipliini tugevdamise kõige tähtsamate küsimuste alal spetsiaalseid juhindavaid näpunäiteid kolhoosidele, s o o v i t a d e s viimastele või kohustades neid rakendama üht või teist eeskirja, mis soodustab kolhooside edasist tugevnemist ja kolhoosnikute töötulude tõusu. Sellised juhindavad näpunäited antakse tavaliselt NSVL Ministrite Nõukogu ja ÜK(b)P KK ühiste määruste kujul.

NSVL Ministrite Nõukogu ja ÜK(b)P KK ühised määrused on samaaegselt riigi kõrgeima valitsemisorgani aktiks ja partei direktiiviks. ÜK(b)P KK direktiivina on need määrused partei distsipliini korras kohuslikud parteiliikmeile ja kõige autoriteetsemaks juhatuseks kõigile nõukogude organeile ja kodanikele, kuna partei, nagu teada, on proletariaadi diktatuuri süsteemis põhiliseks juhtivaks jõuks. Nõukogude riigi valitsemisvõimu aktidena aga sellised määrused, väljendatud soovituse või nõuande kujul, volitavad juriidiliselt kolhoose sättima vastavat eeskirja ja tagavad seda eeskirja juba ette riikliku sanktsiooniga. Soovituse (või nõuande) näol formuleeritud õigusnorm

[1] „Bolševik“, 1938. a., nr. 10—11, lk. 38.

on nõukogude õigusnormi omapärane liik, mis on seotud kolhoosse sotsialistliku omandi kui üksikute kolhooside omandi iseärasustega. Ühes sellega on neis määrustes sisalduvate normide hulgas mõned normid, mil on kohustav (imperatiivne) iseloom (vt. näiteks NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK 13. aprilli 1942. a. määrus „Ühikpäevade kohusliku miinimumi tõstmisest kolhoosnikuile").

3. NSV Liidu valitsuse juures asuva Kolhoosiasjade Nõukogu eeskirjad ja juhendid. Kolhoosiasjade Nõukogu annab NSVL Ministrite Nõukogu kinnitusel välja eeskirju ja juhendeid, mis määravad töö organiseerimise ja töötasustamise korra kolhoosides [1].

§ 5. Normid, mis reguleerivad tööndusartelli liikmete tööd.

1. Tööndusliku kooperatsiooni põhimäärustik. Põhiliseks normatiivseks aktiks, mis reguleerib liikmeksoleku vahekordi tööndusartellides, sealhulgas ka tööndusartelli liikmete töösuhteid artelliga, on üleliiduline „Tööndusliku kooperatsiooni põhimäärustik", kinnitatud NSVL KTK ja RKN-i määrusega 11. maist 1927. a.[2] See „Põhimäärustik" kinnitab eriti töö organiseerimise sotsialistlikud põhimõtted tööndusKooperatsioonis.

Mõned küsimused (sealhulgas tööndusartellide liikmeile tööliste ja teenistujate tööseadusandluse kohaldamise juhtude ja ulatuse küsimus) on üleliidulise „Põhimäärustikuga" antud liiduvabariikide pädevusse.

Vene NFSV-s on Tööndusliku kooperatsiooni põhimäärustik kinnitatud VKTK ja Vene NFSV RKN-i määrusega 11. juunist 1928. a. [3]

[1] NSVL valitsuse juures asuva Kolhoosiasjade Nõukogu põhimäärustiku, kinnitatud NSVL Ministrite Nõukogu poolt 22. okt. 1946. a. (LMKK 1946, nr. 14, art. 271) II jao p. 2.

[2] LSKK 1927, nr. 26, art. 280.

[3] VSKK 1928, nr. 86, art. 567.

Üleliidulise ja vabariikliku tööndusкooperatsiooni põhimäärustiku täiendamiseks ja arendamiseks antakse NSV Liidu ja liiduvabariikide seadusandlike organite ja riigi valitsemisvõimu kõrgemate organite poolt välja normatiivseid akte, mis puutuvad tööndusartellide tegevuse üksikuisse külgedesse, eriti töösuhetesse neis artellides.

Tööndusliike kooperatiivsete organisatsioonide üheks eriliigiks on invaliidide kooperatsiooni artellid. Nende kohta kehtib eriline „Põhimäärustik". [1]

2. **Kooperatiivsete süsteemide keskuste määrused.** Kuni NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK 9. jaanuari 1941. a. määruse „Abinõudest laiatarbekaupade ja toiduainete valmistamise suurendamiseks kohalikust toorainest" [2] väljaandmiseni eksisteerisid tööndusкooperatsioonide süsteemi keskused: Üleliiduline Tööndusкooperatsiooni Nõukogu, Üleliiduline Metsakeemilise ja Puidutöötlemise Tööndusкooperatsiooni Nõukogu, Ülevenemaaline Tööndusкooperatsiooni Metalliliit [3].

Need tööndusкooperatsiooni süsteemi keskused andsid välja määrusi, mis puutusid tööndusartellide tegevuse mitmesuguseid külgi ja eriti töö küsimusi artellides, mis olid ühendatud antud keskuse alla.

Mõnedel juhtudel anti need määrused kooperatiivsete keskuste poolt seadusandlike organite ja riigi valitsemisvõimu kõrgemate organite ülesandel. Kooperatiivse süsteemi keskuste

[1] Vene NFSV-s on Invaliidide kooperatsiooni põhimäärustik kinnitatud VKTK ja Vene NFSV RKN-i määrusega 25. veebr. 1934 (VSKK 1934, nr. 16, art. 101).

[2] LMKK 1941, nr. 3, art. 40.

[3] Mainitud määrusega likvideeriti need tööndusкooperatsiooni keskused viimase töö parendamise sihil ja tööndusкooperatsiooni juhtimine pandi oblasti (krai) täitevkomiteele ja liidu- ja autonoomsete vabariikide rahvakomissaride nõukogudele. NSVL Ministrite Nõukogu määrusega 9. nov. 1946 organiseeriti Tööndus- ja Tarbijatekooperatsiooni Peavalitsus NSVL Ministrite Nõukogu juures.

sellised määrused olid ja on (kuivõrd nad pole vastuolus hilisema seadusandluse ja valitsuse määrustega) kohuslikud kõigile organisatsioonidele antud süsteemis.

Ülejäänud juhtudel said kooperatiivse süsteemi keskuste määrused seadusjõu pärast artelli üldkoosoleku vastavat otsust.

Veel praegu eksisteerivale tööndusкooperatsiooni vastastikuse kindlustamise keskusele — Üleliiduline Vastastikuse Kindlustamise Nõukogu — on seadusega pandud kohuslike eeskirjade väljaandmine tööndusartellide liikmete vastastikuse kindlustamise ja töökaitse küsimustes (vt. XVII peatükk).

3. Tööndusartellide põhikirjad. Tööndusartellide põhikirjad peavad vastama seadustele ja valitsuse määrustele tööndusкooperatsiooni kohta. Nad omandavad juriidilise jõu pärast nende riiklikku registreerimist seatud korras.

Tööndusliku kooperatsiooni tootmisartelli tüüppõhikiri on kinnitatud Üleliidulise Tööndusкooperatsiooni Nõukogu poolt 11. novembril 1934. a. (vastavalt hilisemale seadusandlusele on selles tehtud vajalikud muudatused).

Invaliidide kooperatiivartelli jaoks on tüüppõhikiri, kinnitatud Vene NFSV Sotsiaalkindlustuse RK poolt 17. jaanuaril 1941. a. (vt. XVII peatükk).

Artellide põhikirjad näevad eriti ette artelliliikmete üldkoosoleku poolt sisekorra-eeskirjade vastuvõtmise.

Tööndusliku kooperatsiooni tootmisartelli töö sisekorra tüüpeeskirjad on kinnitatud Üleliidulise Tööndusкooperatsiooni Nõukogu poolt 22. oktoobril 1940. a.

Töösuhete artellisisese reguleerimise põhilisteks aktideks on seega artelli põhikiri ja selle alusel vastuvõetavad artellisisesed töö sisekorra-eeskirjad.

4. Tööliste ja teenistujate töö kohta kehtivate normide kohaldamine tööndusartellide liikmeile. Kuna tootmis-tehnilised töötingimused tööndusartellide töökodades ja kohaliku tööstuse riik-

likes ettevõtteis on sarnased, näeb „Tööndusкooperatsiooni põhimäärustik“ ette tööliste ja teenistujate tööd reguleerivate seaduste osalist laiendamist tööndusartellide liikmeile.

VKTK ja Vene NFSV RKN-i määrusega 11. juunist 1928. a. on sätitud, et tööliste ja teenistujate töö kohta käivad tööseadusandluse normid laienevad ainult neile artelliliikmeile, kes töötavad ühistöökodades ja ettevõtteis (aga mitte kodus), ja seejuures ainult töötervishoiu, hügieeni, ohutustehnika ja naiste ja alaealiste töökaitse alal.

Üleliidulise Tööndusкooperatsiooni Nõukogu algatusel on põhiliselt laiendatud kõigile tööndusartellide liikmeile NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadluse „Üleminekust kaheksatunnilisele tööpäevale, seitsmepäevasele töönädalale ja tööliste ning teenistujate ettevõtteist ja asutistest omavolilise lahkumise keelust“ kehtivus (vt. XVII peatükk).

Selle seadluse kohaldamise kord tööndusкooperatsiooni ettevõtteis on määratud Üleliidulise Tööndusкooperatsiooni Nõukogu Presiidiumi ja Üleliidulise Metsa-keemilise ja Puidutöötlemise Tööndusкooperatsiooni Nõukogu Presiidiumi määrusega, kinnitatud NSVL RKN-i määrusega 22. juulist 1940. a. (vt. XVII peatükk). 26. juuni 1940. a. seadluse piiratud kohaldamise kord invaliidide artellide liikmeile on sätitud Üleliidulise Invaliidide Kooperatsiooni Liidu Presiidiumi määrusega 6. augustist 1940. a., kinnitatud Vene NFSV RKN-i määrusega 17. augustist 1940. a. (vt. XVII peatükk).

§ 6. Töökohustusele rakendatud isikute töösuhteid reguleerivad normid.

Õigussuhted töökohustuse täitmise alal on nõukogude tööõiguses töö-õigussuhete eriline, erakordne liik.

Neid reguleerivad eriseadused või valitsuse määrused, mis sätivad kõigepealt töökohustusele rakendamise võimalikud alused ja korra enda.

Tuleb vahet teha: a) töökohustuse vahel võitluseks looduslike õnnetustega, mis on lubatud nii sõja- kui ka rahuajal, ja b) töökohustuse vahel aluseil, mis on ette nähtud ainult sõjaajaks.

Loodusõnnetustega võitlemiseks töökohustusele rakendatud isikute töötingimused reguleeritakse VKTK ja Vene NFSV RKN-i 18. juuli 1927. a. määrusega (ja teiste liiduvabariikide vastavate seadusandlike aktidega).

Põhiliseks normatiivseks aktiks, mis reguleerib töösuhteid töökohustuse täitmise alal sõjaajal, on NSVL RKN-i määrus 10. augustist 1942. a. (vt. XVIII peatükk).

V peatükk.

Töö-õigussuhted.

§ 1. Töö-õigussuhte mõiste.

Seaduse, seadluse paragrahvid jne. on õigusnormid, aga mitte ainult sõnalised vormelid, sellepärast, et nad reguleerivad inimeste käitumist nende vastastikustes suhetes üksteisega. Arusaadav, et inimeste käitumise reguleerimine nende ühiskondlikes suhetes on võimalik ainult niipalju, kuipalju need suhted väljenduvad või võivad väljenduda tahtlikes tegudes. Nõukogude õigusnormid, väljendades töölisklassi ja kõigi töötajate tahet, avaldavad omakorda mõju konkreetsete kodanike tahtele, suunates nende käitumist. Käitumine, mis rikub õigusnormi, toob rikkuja suhtes kaasa ühtede või teiste mõjutamisvahendite (nn. sanktsioonide) rakendamise riigi kohtu- või administratiivorganite poolt.

Ühiskondlik suhtumine sel määral, milles seda reguleeritakse õigusnormidega, omandab õigussuhte (juriidilise suhte) vormi. Õigussuhte eristavaks jooneks on see, et üks pool võib nõuda teatud käitumist teiselt poolelt, tugides sellise

nõude võimalikule kaitsele kohtu- või administratiivorganite poolt.

Riigi poolt kaitstavat võimalust nõuda teiselt isikult teatud käitumist nimetatakse õiguspädevuseks ehk õiguseks nn. subjektiivses mõttes (erinevalt õigusest juriidilise normi mõttes, mida nimetatakse õiguseks nn. objektiivses, s. t. teatud subjektiga mitte kohandatud, mõttes).

On selge, et ühe isiku igale õiguspädevusele ühiskondlikus suhtes paratamata vastab teise isiku kohuslik käitumine, mida nimetatakse juriidiliseks kohustuseks, mille täitmist kaitseb võimalik mõjutamine (sanktsioon) kohtu- või administratiivorganite poolt.

Seega õiguspädevus (õigus subjektiivses mõttes) ja sellele vastav juriidiline kohustus on teineteisest lahutamatud samuti, nagu näiteks mündi üks külg on lahutamata vastasküljest.

Seepärast õigussuhe selle kõige lihtsamas, elementaarsemas kujus seisnebki ühe õiguspädevuse olemasolus ühel isikul ja vastavas kohustuses teisel isikul.

Keerukas õigussuhe on selline, kus igal subjektil on õiguspädevusi ja, järelikult, kannab vastukohustusi. Selline keerukas õigussuhe on mõtteliselt jaotatav mitmeks lihtsaks, elementaarseks õigussuhteks samade isikute vahel.

See, mis oli eespool öeldud õigussuhetest üldse, on kohaldatav ka töö-õigussuhetele. Töö-õigussuhted erinevad muist õigussuhteist põhiliselt väljendatavate ühiskondlike õigussuhete sisuga ja nimelt: töö-õigussuhted väljendavad endiga õigusnormidega reguleeritud ühiskondlikke töösuhteid (vt. I peatükk).

Käesoleva õpiku II peatükis me vaatlesime juba nõukogude tööõiguse põhimõtteid, mis määravad töösuhtes nii töötaja põhilised kohustused (ja, järelikult, teise poole vastavad õiguspädevused) kui ka tema põhilised õigused (ja, järelikult, teise poole vastavad kohustused). Öeldust lähtudes võime töö-õigussuhet defineerida kui sellist juriidilist suhet, kus üks pool (töö-

taja) on kohustatud rakendama oma tööjõudu, lülitudes ettevõtte (asutise, majandi) isiklikku koosseisu ja alludes selle töö sisekorrale, teine pool aga (juriidiline või füüsiline isik kui isikliku tarbimismajandi omanik) on kohustatud tasuma töö eest ja kindlustama tervisele ohutuid ja tööviljakust soodustavaid töötingimusi.

Töö-õigussuhtest tuleb lahus hoida sellised lähedased tsiviilõiguslikud suhted, nagu näiteks hange, mis täidetakse hankija isikliku tööga, kirjanduslik tellimus, ülesanne jne. Kõigil viimaseil juhtudel võtab töötaja endale ainult kohustuse teha isiklikult ühe või teise konkreetse töö, aga ei lülitu ettevõtte (asutise, majandi) isiklikku koosseisu ega allu tööprotsessis ettevõtte (asutise, majandi) sisekorrale.

Valdaval enamikul juhtudest on kerge eristada isikut, kes on töö-õigussuhtes (näiteks tehase töölist, asutise teenistujat, kolhoosi või tööndusartelli liiget) isikust, kes täidab isiklikku hanget, kirjanduslikku tellimust jne.

Töö-õigussuhete ja lähedaste tsiviilõiguslike õigussuhete vahel vahetegemise raskus tekib ainult neil üksikuil juhtudel, kui tegemist on ajutiste, episoodiliste ja abitöödega.

Neil juhtudel võib käsiteldava õigussuhte t ö ö - õ i g u s s u h t e k s tunnistamise kasuks kõnelda üks järgmisest neljast tunnusest:

1) töötaja seotus teatud tööhulgaga päevas: tundide arvuga tööpäeval, kohustusega täita teatud norm;

2) töötaja seotus tema igapäevase töö tunnikavaga;

3) töökohustuse sisu (mida töötaja konkreetselt peab tegema) konkretiseeritakse õigussuhte teise subjekti korraldustega;

4) tööprotsess ise toimub teise subjekti (või tema esindaja) juhatuse ja kontrolli all.

On hõlpus märgata, et töö-õigussuhtes esinevad tavaliselt kõik neli mainitud tunnust. Kuid on mõeldavad ka „kärbitud"

töö-õigussuhted, kus üks või teine tunnus võib puududa (näit. ettevõtja materjali kodus töötlevail töötajail ja kodus töötavail tööndusartellide liikmeil puuduvad teine ja neljas tunnus). Kuid esimene ja kolmas mainitud tunnuseist on tingimata vajalikud, et tunnistada õigussuhe töösuhteks.

Tuleb tähendada, et vahetegemise küsimus töö-õigussuhte ja lähedase tsiviilõigusliku suhte vahel pole sugugi ainult „akadeemiline" küsimus: sel on ka aktuaalne praktiline tähtsus. Näiteks Rjazantsev mõisteti liinikohtu poolt süüdi 26. juuni 1940. a. seadluse § 5 2. lõike järgi mõjuvate põhjusteta töölt puudumises. NSVL Ülemkohtu Raudteekolleegium selgitas asjaoludest, et Rjazantsev oli lepingu järgi tee-ehitusosakonnaga kohustatud veoseid transporteerima; tasumine transporditud veoste eest toimus Rjazantsevi poolt esitatud arvete järgi. Seetõttu NSVL Ülemkohtu Raudteekolleegium jõudis otsusele, et Rjazantsev ei olnud tee-ehitusosakonna voorimeheks (s. t. ei olnud töö-õigussuhtes tee-ehitusosakonnaga), vaid täitis kokkuleppe alusel üksikuid ülesandeid, seepärast ei saa teda vastutusele võtta põhjuseta töölt puudumise eest 26. juuni 1940. a. seadluse § 5 2. lõike järgi [1].

Samuti täiesti põhjendatud on NSVL Ülemkohtu Kriminaalasjade Kohtukolleegiumi määrus Hohlovi asjas [2], kes mõisteti süüdi 26. juuni 1940. a. seadluse § 5 1. lõike järgi. Kriminaalasjade Kohtukolleegium lõpetas Hohlovi asja menetluse sel alusel, et Hohlov sõlmis autotranspordi Marjino-Possadski agentuuriga lepingu hobutranspordiks, tööd tegi tükitööna hanke alusel ega olnud, järelikult, Marjino-Possadski autotranspordi agentuuri alaline või ajutine tööline (26. juuni 1940. a. seadluse § 5 1. lõige, nagu teada, näeb ette riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete või asutiste töö-

[1] NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu 1940. a. kohta, Jurizdat, 1941, lk. 137—138.

[2] Sealsamas, lk. 139.

liste ja teenistujate vastutuse omavolilise töölt lahkumise eest, aga mitte isikute, kes teevad neile ettevõtteile või asutistele tööd hanke korras).

Mõlemas esitatud näites olid sõlmitud lepingud suunatud mitte töö-õigussuhete sättimiseks, vaid üksikute ülesannete täitmiseks ilma töötaja lülitumata vastava ettevõtte töötajate koosseisu.

Kuid praktikas võivad esineda ka teised juhud — fiktiivtehingute juhud, kus tsiviilõiguslikku tüüpi kokkuleppega püütakse varjata tegelikke töösuhteid poolte vastutuse vähendamise eesmärgil. Nii näiteks keegi Sadovnikov töötas raamatupidajana kinofikatsiooni oblastivalitsuse Zemetšinski osakonnas ja mõisteti rahvakohtu poolt põhjuseta töölt puudumise eest süüdi 26. juuni 1940. a. seadluse järgi. Teine kohtuinstants lõpetas asja sel põhjusel, et Sadovnikov ei olnud kinofikatsiooni Zemetšinski osakonna koosseisuline töötaja ja töötas eri kokkuleppe alusel, milles oli tähendatud, et Sadovnikov pole seotud kindla tööajaga ja kindlate tööpäevadega.

Sellist kokkulepet ei või tõepoolest nimetada töölepinguks. Seepärast NSVL Ülemkohtu Kriminaalasjade Kohtukolleegium tunnistas Sadovnikovi vastutusele võtmise 26. juuni 1940. a. seadluse järgi võimatuks [1]. Kuid ühes sellega tõstis Kolleegium õieti üles küsimuse, kas kokkulepe, mille järgi alaline töö raamatupidajana kindla garanteeritud kuupalgaga ei seo Sadovnikovi kindla tööajaga ja tööpäevadega, on seaduslik.

On silmanähtav, et sel juhul on kokkulepe sõlmitud möödahiilimiseks seadustest, mis reguleerivad töödistsipliini riigiasutistes.

Nagu NSVL Ülemkohtu Kohtukolleegium oma määruses tähendas, oleks vaja olnud mitte ainult esitada vastavale ameti-

[1] NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu 1940. a. kohta, Jurizdat, 1941, lk. 146—147.

ühingule sellise kokkuleppe tühistamise küsimus, vaid võtta vastutusele ka see administraator, kes sellise kokkuleppe sõlmis.

Kahtlemata esines antud näites juba töö iseloomu (alaline raamatupidaja) ja selle eest tasumise iseloomu (kindel kuupalk) tõttu tegelikult töö-õigussuhe, kokkuleppe tingimused aga Sadovnikovi sidumatuse osas kindlate tööpäevadega ja tööajaga on ilmselt vastuolus seadusega.

§ 2. Töö-õigussuhte liigid.

Nagu eespool (§ 1) oli seletatud, on töö-õigussuhte eristavaks tunnuseks töötaja lülitumine ettevõtte (asutise, majandi) isiklikku koosseisu ja allumine teatud töökorrale.

Kuid selline lülitumine teeb ühtedel juhtudel töötaja kollektiivse subjekti osanikuks omandiõigusele antud ettevõtte (majandi) kohta ja loob töötajale õiguse osa võtta antud ettevõtte (asutise) tulude jaotamisest vastavalt sellesse mahutatud töö hulgale ja omadusele. Neil juhtudel on meil tegemist tootmis-kooperatiivse töö-õigussuhtega, mis on tekkinud tootmiskooperatsiooni artelli (põllumajandusliku või tööndusliku) liikmeksolekust.

Vastupidi, teistel juhtudel töötaja ei muutu antud ettevõtte (majandi) omandi e r i l i s e subjekti osanikuks ja saab tasu palga näol, s. t. varemalt kindlaksmääratavate normide järgi ajaühiku või tööühiku eest, olenemata antud ettevõtte (majandi) tulu suurusest. See esineb siis, kui töötaja lülitub r i i k l i k u sotsialistliku ettevõtte (asutise) isiklikku koosseisu, mis, nagu teada, on k o g u r a h v a vara, või teise kodaniku tarbimismajandi isiklikku koosseisu. Neil juhtudel on meil tegemist töölise (teenistusalase) töö-õigussuhtega.

Seega on töö-õigussuhete kaks põhiliiki:

1) tööliste (või teenistujate) töö-õigussuhted;

2) tootmis-kooperatiivsete koondiste töö-õigussuhted.

Töölise (teenistuja) töö-õigussuhtesse astuvad kodanikud

üldreegli järgi r i i k l i k e sotsialistlike ettevõtetega, üksikuil juhtudel aga ka teiste kodanikega (majateenija palkamine). Mõnikord (vt. järgmine § 3) võib kodanik astuda töölise (teenistusalasesse) õigussuhtesse kolhoosiga või tööndusartelliga, kui ta ei tööta mitte kolhoosi (artelli) liikmena ja saab töö eest palka.

Tootmis-kooperatiivsed töö-õigussuhted jagunevad omakorda kahte eriliiki:

a) kolhoosiliikmete töö-õigussuhted (vt. XVI peatükk);

b) tööndusartellide liikmete ja invaliidide kooperatsiooni artellide liikmete töö-õigussuhted (vt. XVII peatükk).

Erinevus nende kahe eriliigi vahel seisneb töömäära ja artelli tulude jaotamisest osavõtu määra kindlaksmääramise vormides.

K o l h o o s i töö-õigussuhete puhul määratakse töömäär ja artelli tulude jaotamisest osavõtu määr ü h i k p ä e v a d e s (vt. XVI peatükk).

Tööndus-lik-kooperatiivsete töö-õigussuhete puhul sätitakse töömäär (tööpäev, tehisnormid) ja töötasustamine (nn. „teenistus") v ä l i s e l t sarnastes vormides tööliste ja teenistujate tööpäevaga, tehisnormidega ja palgaga. Kuid see sarnasus on ainult väline. Tööpäev ja tehisnormid tööndusartellides samuti, nagu tehisnormid ühikpäevades kolhoosides, sätitakse artelliliikmete üldkoosoleku poolt (arusaadavalt, mitte alla seaduses tähendatud miinimumi). Erinevalt tööliste ja teenistujate palgast töötasu väljamaks tööndusartelli liikmeile pole garanteeritud ja juhul, kui artell töötab kahjuga nagu ka kolhoosi töötamisel kahjuga, pole garanteeritud mingisugused rahalised või natuuras väljamaksed. Veel enam, tööndusartellide põhikirjad näevad ette võimaluse tõmmata liikmeid kaasa artelli kahjude tasumisele suuruses, mis on fikseeritud põhikirjas teatud vahekorras antud artelliliikme osamaksuga.

Töö-õigussuhete hoopis erineva liigi moodustab t ö ö k o -

hustus. See pole mitte põhiline, vaid erakordne töö-õigussuhete liik, tööõiguse eri instituut.

Töökohustus erineb eespool vaadeldud töö-õigussuhetest sellega, et ta on erakordne töötamise kohustus, mis on seotud kodanike ajutise eemaldamisega nende harilikust tegevusest ja seisneb lühiaegsete ühiskondlik-kasulike tööde tegemises, mis ei nõua erilist kvalifikatsiooni ja mida ühe või teise erakordse olukorra tõttu ei saa teha ettevõtete, asutiste ja organisatsioonide alalise kaadri jõuga. TööSK § 11 näeb ette võimaluse rakendada töövõimelisi kodanikke töökohustusele ainult erandjuhtudel (võitlus loodusõnnetustega, tööjõu puudus tähtsaimate riiklike ülesannete täitmisel), korras, mis on sätitud valitsuse määrustega (vt. XVIII peatükk).

§ 3. Tööõiguse subjektid.

1. Tööõiguse subjektide mõiste ja koosseis. Iga õigussuhe võib tekkida ainult subjektide vahel, kellele õigusnormid tunnistavad võime olla õigussuhte osaliseks. Seda võimet — olla õigussuhte osaline — nimetatakse õigusvõimeks.

Töö-õigussuhtes figureerib alati vähemalt kaks subjekti: ühel pool — töötaja, füüsiline isik kui füüsilise või vaimse töövõime omanik, teisel pool aga — „tööandja“ (õigus tööle on, nagu teada, õigus olla kindlustatud tööga).

Seepärast on meil tööõiguses tegemist kahte liiki õigusvõimega: a) tööjõu („töösaaja“) õigusvõimega ja b) „tööandja“ õigusvõimega.

2. Tööjõu õigusvõime. Tsiviilõiguses, nagu teada, võidakse õigusvõime (puhtpassiivse omaduse mõttes — võime olla õigussuhte osaline) eraldada nn. teovõimest, s. t. õigusnormidega tunnustatud subjekti võimest isiklike tegudega astuda õigussuhtesse, muuta ja lõpetada neid. Lapseealistel näiteks pole tsiviil-teovõimet, kuid neil on õigusvõime, kuna nende huvides ja nende nimel võivad sõlmida ühtesid või teisi

varalisi tehinguid nende seaduslikud esindajad (vanemad, eestkostjad). Kuid töö on alati isiklik tahtlik tegevus. Lapseealine, kes pole veel töövõimeline, ei või omada ka tööalast õigusvõimet, kuna, erinevalt puhtvaralistest kohustustest, tööalaseid kohustusi ei saa täita esindajate kaudu, vaid need nõuavad isiklikku täitmist. Teiselt poolt, nõukogude õiguse järgi, ei või vanemad ja eestkostjad, arusaadavalt, teha korraldusi eestkostetava tööjõu kohta. Töövõimeline isik on tööõiguse alal alati samaaegselt nii õigus- kui teovõimeline. Seepärast on õigem kõnelda tööalasest õigus-teovõimest kui ühtsest võimest olla tööõiguse subjektiks, astuda omal tahtel töö-õigussuhetesse ja käsutada isikliku töö eest saadud töötasu.

Tööalane õigus-teovõime saabub enne üldtsiviil-teovõimet (mis, nagu teada, algab 18. eluaastast), kuid pärast tsiviil-õigusvõimet, mis algab, nagu teada, sünnihetkest. Tavaliselt saabub see 16-aastaselt. Nimelt 16-aastaselt võivad alaealised asuda tööle tööliste ja teenistujatena (TööSK § 135), astuda kolhoosiliikmeks (Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 7) või tööndusliku kooperatsiooni liikmeks (Tööndusko operatsiooni põhimäärustiku § 2, kinnitatud NSVL KTK ja RKN-i poolt 11. mail 1927. a.).

Kuid mõnedel juhtudel tekib tööalane õigus-teovõime ka enne 16 aastat. Töökaitseorganite loal (vt. XII peatükk) võidakse alaealisi võtta tööle tööliste ja teenistujatena 14-aastaselt (märkus TööSK § 135 juurde). Alaealisi, kes õpivad tööd tööndusko operatsioonis, võidakse võtta artelliliikmeks 15-aastaselt. Kergetel põllumajanduslikel töödel kolhoosides võivad tegutseda alaealised alates 12. eluaastast — kolhoosnikute perekonnaliikmed.

TööSK kriipsutatakse eriti alla, et töölepingu suhtes võrdsustatakse alaealised täiskasvanutega õigustes. Kolhoosi tööst osavõtvaile 12—16-aastastele alaealistele on kolhoosid kohustatud välja andma isiklikud tööraamatud ja arvestama eraldi alaealiste poolt väljatöötatud ühikpäevi.

Vastavalt sellele näeb Tsiviilkoodeksi § 9 ette alaealise õiguse iseseisvalt käsutada tema poolt saadava palga üle. On tingimata vajalik tõlgendada TsK § 9 laiendavalt kõigepealt selles mõttes, et alaealistel on õigus iseseisvalt käsutada mitte ainult palga, vaid üldse töötasu üle (tasu ühikpäevade järgi kolhoosides, töötasu tööndusko operatsioonis). Peale selle, kuna kolhoosides lubatakse alaealiste tööd alates 12. eluaastast, tuleb selline õigus anda kolhoosnikute perekonnaliikmeile juba 12-aastaselt, aga mitte 14-aastaselt; nagu see on osutatud TsK § 9.

Tööalane õigus-teovõime on järelikult igal füüsilisel isikul alates 16. eluaastast, ülalmainitud tingimuste olemasolul aga 12. ja 14. eluaastast.

Tööalast õigus-teovõimet piiravad järgmised asjaolud:

Esiteks, lubamatus olla samaaegselt kahes või enamas tööõigussuhtes. Töö-õigussuhtes oleva isiku jaoks uude tööalasesse õigussuhtesse astumiseks on vajalik eelmise õigussuhte seaduslik lõpetamine või luba töötada kohakaaslusel [1].

Teiseks, lähissugulus takistab üldreegli järgi koostööd ühes riiklikus ettevõttes (asutises) ametikohtadel, mis on seotud alluvusega või kasvõi ainult kontrollitavusega [2].

Kolmandaks, tervislik seisund ühtedel juhtudel (nakkushaigus) takistab tööle asumast toiduainete ettevõtteisse, elanikkonna sanitaarhügieenilise teenindamise ettevõtteisse, vesivarustuse ehitistesse [3], teistel juhtudel aga (organismi nõrgenenud vastupanuvõime üldse) takistab asumast töödele, mis on seotud kokkupuutega ainetega, mis võivad kahjulikku mõju avaldada töötaja tervisele [4]. Peale selle on majandusorganeile

[1] Kohakaasluse korrastamise kohta vt. NSVL RKN-i määrus 11. märtsist 1933. a. (LSKK 1933, nr. 19, art. 110).

[2] Vt. Vene NFSV RKN-i dekreet 21. dets. 1922 (VSKK 1923, nr. 1, art. 8).

[3] Vt. NSVL RKN-i määrus 1. okt. 1936 (LSKK 1936, nr. 50, art. 410).

[4] Vt. Vene NFSV TööSK § 143.

antud õigus sättida, kokkuleppel ametiühingutega, rasketele töödele võetavate isikute arstlik järelevaatus. Ühes sellega korraldatakse tööle võetavate isikute arstlikku läbivaatust mõnikord sihil kindlustada ohutust vastavate mehhanismide ekspluateerimisel (näiteks vedurijuhtide arstlik läbivaatus jne.).

Lõpuks, neljandaks võib tööalast õigus-teovõimet piirata seadusjõusse astunud kriminaalkohtu otsus, mis on määranud karistuseks keelu tegutseda teataval tegevusalal (Vene NFSV KrK § 35) või pidada teatud riiklikke või ühiskondlikke ameteid (Vene NFSV KrK § 38). Seejuures tuleb silmas pidada, et süüdimõistmine raiskamise, riisumise ja muude omakasupüüdlike kuritegude eest on takistuseks asuda riiklikesse või kooperatiivseisse ettevõtteisse tööle, mis on seotud aineliste väärtustega, isegi neil juhtudel, kui kohtuotsuses üldse polnud juhatust ühe või teise ametikoha pidamise keelu kohta [1].

Ülaltähendatud üldistest tööalase õigus-teovõime piiramistest tuleb lahus hoida mõnedel juhtudel nõutavat täiendavat, spetsiaalset tööalast õigus-teovõimet:

a) mõnede ametite asendamiseks (näiteks arsti) on vajalik diplom vastava erihariduse kohta [2];

b) invaliidide kooperatsiooni artelli liikmeks astumiseks on vaja kuuluda ühte isikute liiki, kes on loeteldud Invaliidide kooperatsiooni põhimäärustiku § 5 (kõikide gruppide invaliidid, vanusepensionärid jne.) [3];

c) lõpuks, erimäärustega mõnede erilise tähtsusega ettevõtete kohta võivad olla tööleasujate jaoks ette nähtud tingimused, mis tulenevad erilise poliitilise usaldusväärsuse nõudeist. Kuid üldreeglina on kategooriliselt keelatud tööle võtmi-

---

[1] Vt. Vene NFSV RKN-i määrus 31. dets. 1940 („NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 46—47).

[2] Vt. näit. Vene NFSV VKTK ja RKN-i määrus 1. dets. 1924 (VSKK 1924, nr. 88, art. 892).

[3] Vt. Vene NFSV VKTK ja RKN-i määrus 25. veebr. 1934 (VSKK nr. 16, art. 101).

sest keeldumine selliseil motiividel, nagu kohtu poolt karistatus minevikus, sugulaste süüdimõistmine jne., kuivõrd see pole ette nähtud eriseadustes [1].

3. Tööandja õigusvõime. NSV Liidu konstitutsiooni § 4, 5 ja 9 järgi võivad subjektiks — „tööandjaks" olla reeglikohaselt ainult *juriidilised isikud* — riiklikud, kooperatiiv-kolhoossed ja ühiskondlikud organisatsioonid (ettevõtted, asutised). Füüsiliste isikute õigusvõime esineda „tööandjana" on piiratud töötajõu palkamisega isikliku tarbimismajandi vajadusteks [2].

Kui juriidiliste isikute tsiviil-õigusvõime on alati määratud nende põhikirjade ja määrustikega, siis riiklike ja ühiskondlike ettevõtete (asutiste, organisatsioonide) „tööandja" õigusvõimeks põhikirjast või määrustikust ei piisa.

Riiklikud ja ühiskondlikud ettevõtted võivad võtta tööle teenistujaid ja mittetootvaid töölisi (teenindav personaal) ainult koosseisude nimekirjale [3] vastavalt, tootmistöölisi aga — vastavalt kõrgemalseisva organisatsiooni poolt kinnitatud tööplaanile.

Mis puutub juriidiliste isikute teise liiki — kolhoosidesse ja tööndusartellidesse — siis nad kõigepealt ja enamasti on tööõigussuhetes oma liikmetega (liikmeksolek artellis tekitab üldse keeruka ja mitmekülgse õigussuhte artelli ja artelliliikme vahel, kuid selle õigussuhte kohuslikuks koostisosaks, välja arvatud kolhoosniku tootmisse töölemineku juhud, on tootmis-kooperatiivset liiki töö-õigussuhe — vt. eespool § 2).

---

[1] Nõukogude Kontrollkomisjoni määrus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt (LSKK 1936, nr. 31, art. 276).

[2] Ajutise erandi korras lubavad Eesti, Läti ja Leedu NSV konstitutsioonid palgalise töö rakendamist väikestes tööstus- ja kaubandusettevõtteis.

[3] Seejuures on tähtis märkida, et koosseisude nimekirja võib muuta ainult Riiklik Koosseisu Komisjon NSVL Ministrite Nõukogu juures (NSVL RKN-i määrus 5. juunist 1941. a.).

Kuid põhikirjas ettenähtud erandjuhtudel ja rangelt piiratud ulatuses võivad kolhoosid ja tööndusartellid astuda üksikute kodanikega tööliste (teenistusalastesse) töö-õigussuhetesse.

Nii on kolhoosidele antud õigus võtta põllumajanduslikele töödele palgalistena isikuid eriteadmistega (agronoomid, insenerid, tehnikud jne.). Ajutiste tööliste palkamine on lubatud ainult erakordseil juhtudel, kui tähtajalisi töid ei suudeta täita nõutud tähtajaks artelliliikmete kohapealsete jõududega nende täieliku koormatuse tõttu, samuti ehitustöödeks (Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 13).

Tööndusartellid on õigustatud rakendama palgalist tööjõudu abitöödeks, mis ei ole artelli tegevuse põhiobjektiks, ja töödeks, mis nõuavad eriteadmisi (insenerid, tehnikud, arvepidajad jne.), siiski selliselt, et palgalistena töötavate isikute arv ei ületa 10%. Erandjuhtudel on palgaline tööjõud lubatud ka artelli põhitegevuse alal, kuid iga kord tööndusKooperatsiooni ametliku järelevalve organite loal, nende poolt määratud tähtajaks ja ulatuses (Tööndusliku tootmisartelli tüüppõhikiri § 16, heaks kiidetud Üleliidulise Tööndusкooperatsiooni Nõukogu poolt 11. novembril 1934. a., ühes hilisemate muudatustega).

Invaliidide kooperatsiooni artellides võib palgatööd rakendada töödeks, mis nõuavad eriteadmisi (insenerid, tehnikud, raamatupidajad jne.), samuti töödeks, mis on invaliididele üle jõu käivad. Seejuures üldreegli järgi palgatööle rakendatute arv ei tohi ületada 10—15% artelliliikmete üldarvust, pimedate artellides — 30%, metsavarumise ja muudel hooajalistel tooraine varumise töödel (niin, põimvits jne.) — 40% (Invaliidide kooperatiivartelli tüüppõhikirja § 30, kinnitatud Vene NFSV Sotsiaalkindlustuse RK poolt 17. jaanuaril 1941. a.).

Juriidilisi toiminguid „tööandjana" teostavad juriidiliste isikute nimel teovõimelised subjektid — juriidiliste isikute esindajad.

Kuid tööliste ja teenistujate palkamise tagajärjel tekivad varalised kohustused (töötasustamine jm.) mitte ainult

neil juhtudel, kui juriidilise isiku nimel esines füüsiline isik, kes on varustatud nõutavate volitustega, nagu seda nõutakse tsiviilõiguses. TööSK § 32 sätib eeskirja, et kui töölepingu alusel tehakse tööd mitte lepingu vahetult sõlminud isikule, vaid tema poolt teenindatavale ettevõttele, pannakse vastutus sellise töölepingu järgi ettevõttele, kellele töö tehakse. Seepärast, kui näiteks ettevõtte mingisuguse osakonna juhataja, kel pole tööjõu palkamise õigust, kutsub kellegi tööle ja see töö tegelikult tehakse ettevõttele, tuleb tehtud töö eest tasuda (olenemata sellest, et oma võimupiire ületanud isikut võidakse karistada).

§ 4. Töö-õigussuhete tekkimise alused.

Õigusvõimeliste subjektide olemasolu (vt. eespool § 3) on õigussuhte tekkimise paratamatuks eelduseks, kuid ei loo iseendast veel õigussuhet. Selleks, et tööalase õigus-teovõime konkreetse subjekti ja „tööandja" õigusvõime konkreetse subjekti vahel tekiks töö-õigussuhe (vt. eespool § 1), peab toimuma nn. juriidiline fakt, millega õigusnormid seovad töö-õigussuhte tekkimise. Selliseid juriidilisi fakte (eristamiseks juriidilistest faktidest, mis toovad kaasa õigussuhete muutmise või lõppemise) nimetatakse õigussuhete tekkimise alusteks.

Nõukogude tööõiguses tunnistatakse juriidilisteks faktideks, mis toovad kaasa töö-õigussuhte tekkimise, tavaliselt ainult vastastikuseid kokkuleppeid (kahepoolseid kooskõlastatud tahteavaldusi) tulevaste töö-õigussuhete osaliste vahel sellise õigussuhte sättimiseks.

Selline kord, mille puhul töö-õigussuhted tekivad tavaliselt kokkuleppeist, vastab kõige enam töötaja töökoha ja liigi valikule vastavalt tema vahetuile isiklikele huvidele ja kalduvustele.

Seoses töö-õigussuhete jagamisega kahte liiki (vt. eespool § 2) tuleb vahet teha juriidiliste faktide — kokkulepped töö-õigussuhete sättimiseks — kahe põhiliigi vahel:

1) kokkulepe tööle asumise-võtmise kohta töölisena või teenistujana, mida nimetatakse t ö ö l e p i n g u k s (vt. VI peatükk);

2) kokkulepe tootmisartelli (põllumajanduslikku või töönduslikku) astumise-vastuvõtmise kohta (vt. XVI ja XVII peatükk) [1].

Tööliste (ja teenistujate) töö-õigussuhted, tekkides üldreeglina kokkuleppeist (töölepinguist), võivad mõnedel juhtudel tekkida mitte kokkuleppeist, vaid vastavate riigi valitsemisorganite kohuslikest e t t e k i r j u t u s t e s t. Selliseid riigi valitsemisorganite e t t e k i r j u t u s i, mis on suunatud mitte käitumise üldeeskirjade, vaid üksikute konkreetsete individuaalsete õigussuhete sättimiseks, nimetatakse v a l i t s e m i s a k t i d e k s (administratiivaktideks).

Valitsemisaktist tekib teatud ajaks töölise (teenistuslik) töö-õigussuhe isikuil, kes on lõpetanud vabrikukoolid, tööstus- ja raudteekoolid, kõrgemad ja keskmised eriõppeasutised (vt. VII peatükk). Need aktid garanteerivad mainitud isikuile töö saamise õppeasutises saadud eriala järgi.

---

[1] Tuleb silmas pidada, et tootmis-kooperatiivse artelli liikmeks astumine-vastuvõtmine iseendast ei loo veel just töö-õigussuhet artelliliikme ja artelli vahel, vaid loob ainult artelliliikme üldise kohustuse ja õiguse töötada artellis (välja arvatud kolhoosniku tootmisse tööle mineku juhud). Kuid selle kohustuse täitmiseks ja oma õiguse teostamiseks peab artelliliige astuma artelliga konkreetsesse töö-õigussuhtesse: lülituma teatud brigaadi koosseisu jne.

ERIOSA.

Esimene jagu.

Tööliste ja teenistujate töö.

VI peatükk.

Tööleping.

§ 1. Töölepingu mõiste.

Kui lähtuda ainult mõiste „tööleping“ paberlikust tähendusest, siis võib selleks nimetada igasugust kokkulepet, mille järgi üks pooltest kohustub tegema mingisugust tööd, väljendugu see töö siis mingisuguses konkreetses esemelises resultaadis või mitte.

Kuid tööõiguses kasutatakse terminit „tööleping“ mitte selle sõna-sõnalises, nii avaras tähenduses, vaid tunduvalt kitsamas tähenduses: ei peeta silmas mitte tööd üldse, vaid ainult *tööline* või *teenistuja* tööd.

Järelikult on töölepingu mõiste tuletatud mõistest „tööline“ või „teenistuja“.

Töölepingu mõiste selgitamiseks tuleb, järelikult, lähtuda *töö* mõistest, mida *töötaja teeb töölise* või *teenistujana*.

Juriidilises mõttes nimetatakse „tööliseks“ või „teenistujaks“ seda, kes *antud hetkel* on selliseis õigussuhetes, mis

kohustavad teda töötama kindla ettevõtte, asutise, majandi töölise või teenistujana [1].

Eelmises peatükis (V peatükk, § 2) me selgitasime, mille poolest töölise või teenistuja töö-õigussuhe erineb kolhoosi või tööndusartelli liikme töö-õigussuhtest. Sellest lähtudes võime me töölepingut defineerida kui kokkulepet töölise (või teenistuja) töö-õigussuhte sättimise kohta. Sellega erineb tööleping kokkuleppeist (kolhoosi või tööndusartelli liikmeks astumise-vastuvõtmise kohta), mis sätivad kolhoosi (või tööndus-kooperatiivi) töö-õigussuhet.

Kuid tööleping, nagu ka tootmisartelli liikmeks vastuvõtt-astumine on kokkulepe töö-õigussuhte sättimise kohta. Seepärast ei tule neid (s. t. nii töölepingut kui ka artelliliikmeks astumist-vastuvõttu) ära segada tsiviilõiguslike lepingutega (isiklik töövõte, ülesanne, kirjanduslik tellimus jne.), mis ei too kaasa töötaja lülitumist ettevõtte (asutise, majandi) isiklikku koosseisu ja allumist viimase sisekorrale (vt. V peatükk, § 1).

Nõukogude tööõiguses, järelikult, küsimus töölepingu piiritlemise kohta näit. isikliku töövõtte lepingust kattub täielikult enam üldise küsimusega: kokkulepete piiritlemine, mis tekitavad töö-õigussuhteid üldse (olenemata antud töö-õigussuhte liigist — kolhoosi, teenistuja jne.), tsiviilõiguslikest kokkuleppeist konkreetse töö tegemise kohta ilma töötaja lülitumiseta ettevõtte (asutise, majandi) isiklikku koosseisu.

TööSK § 27 defineerib töölepingut kui kokkulepet, „mille järgi üks pool (töötaja) annab oma tööjõudu tasu eest teisele poolele (tööandjale)".

---

[1] Muide, isiku sotsiaalse seisundi määramisel nimetatakse tööliseks ja teenistujaks mitte ainult seda, kes antud hetkel tingimata on konkreetse ettevõtte (asutise, majandi) tööline või teenistuja, vaid ka seda, kellele (või kelle vanemaile, kui jutt on alaealisest) tema poolt töölisena või teenistujana tehtav töö on tema elu peamiseks tegevusalaks. Vastupidi, talunik, kes töötab väljaspool talu, jääb talupojaks, vaatamata ajutisele tööle töölisena.

1922. a. TööSK selle paragrahvi redaktsioon peegeldab seda olukorda, kui sotsialism meie maal ei olnud veel üles ehitatud ja osa töölisi (teenistujaid) töötas palgalisena eraettevõtjate — kontsessionääride, kulakute ja nepmanite juures. See seadis endale ülesandeks hõlmata ühtse formuleeringuga töölepingud nii sotsialistlike ettevõtetega kui ka eraettevõtjatega.

Muide, termineid „palgatav" ja „palkaja" võib sotsialistliku töölepingu suhtes kohaldada ainult väga tinglikult.

Palgatöö all mõistis Marx „töölise tööd, kes müüb oma töövõimet" [1].

Kapitalistlikus ühiskonnas tööleping, mida harilikult nimetatakse tööle palkamise lepinguks, moodustabki endast lepingu ühe poole (töölise, kel pole tootmisvahendeid ja kes seepärast on sunnitud müüma oma tööjõudu) poolt oma töövõime müümise kohta teisele poolele (kapitalistile, tootmisvahendite omanikule). Oma tööjõu müümise ajaks satub tööline tööprotsessis kapitalisti võimu alla, kes kasutab seda võimu ekspluateerimiseks.

Vastupidi, sotsialistlikus ühiskonnas „töölisklassil mitte ainult ei puudu tootmisriistad ja -vahendid, vaid vastupidi, ta valdab neid ühes kogu rahvaga" [2]. Sellele vastavalt kaob ühiskonna jagunemine tööjõu müüjaiks ja ostjaiks.

Sotsialistlik tööleping on enamasti kokkulepe ekspluateerimisest vabade inimeste kollektiivi lülitumise kohta, kes seltsimehelikult töötavad koos ühises tööprotsessis tootmisvahendite baasil, mis on kogurahvavara, riiklik sotsialistlik omand. Sotsialistlik tööleping on ka kokkulepe lülituda ekspluateerimisest vabade inimeste kollektiivi, kes seltsimehelikult töötavad

---

[1] „Marxi ja Engelsi arhiiv", II k. (VII), lk. 63.
[2] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 451.

koos kooperatiiv-kolhoosse omandi baasil, kui töötaja ei astu kolhoosi [1] või kooperatiivse koondise liikmeks.

Lõpuks pole tööjõu ostu-müügi iseloomu ka tööjõu palkamise lepingul isikliku tarbimismajandi jaoks. Majateenijad jne., kes teenindavad sotsialistliku töö töötajate tarbimisvajadusi, võtavad kaudselt ise osa sotsialistlikust tööst.

Seoses töölepingu mõiste küsimusega on vaja hoiatada ühe praktilises elus väga levinud eksituse eest, mis seisneb selles, et töölepingut mõistetakse ainult kirjalikuna. Kuid meie seadus ei esita töölepingu kirjaliku vormi nõuet ja seepärast võidakse viimast sõlmida (ja praktiliselt enamikul juhtudel sõlmitaksegi) s u u l i s e kokkuleppe kujul töölise (või teenistuja) tööle astumise ja võtmise kohta. Seepärast pole kohus seotud tõendite valikul töölepingu olemasolu tuvastamiseks. Käskkiri töölevõtmise kohta, mille vastu tööline pole vaielnud, töötaja tegelik tööle lubamine, märge tööraamatus või töötaja passil, töölise kirjalik avaldus ühes ettevõtte juhataja resolutsiooniga jne. — kõik need, nagu ka tunnistajate seletused võivad olla töölepingu sõlmimise tõendiks.

Seadus näeb kirjaliku vormi töölepingu jaoks ette ainult neil juhtudel, kui neisse, peale põhipunktide (vt. lk. 105) võetakse sisse mõned täiendavad tingimused (vt. näiteks allpool lepingute kohta linnas tööl käivate kolhoosnikutega). Kuid ka neil juhtudel pole ette nähtud, et töölepingu kirjalikust vormist mittekinnipidamine toob kaasa selle kehtetuse. Neil juhtudel töölepingu kirjalikust vormist mittekinnipidamine ei piira ka selle tingimuste tõestamise vahendite valikut (ei võta võimalust viidata tunnistajate seletustele jne.).

---

[1] Kolhoosides, peale kolhoosiliikmete ja palgatööliste, on võimalik isikute liik, kes töötasustamise suhtes on võrdsustatud kolhoosiliikmetega — need on 12—16-aastased alaealised, kolhoosnikute perekonnaliikmed.

§ 2. Töölepingu pooled.

Küsimust töölepingu poolte kohta on meie poolt juba vaadeldud seoses töö-õigussuhete subjektide küsimusega üldse (vt. V peatükk, § 3).

Töölepingu üheks pooleks on alati füüsiline isik, kes asub tööle töölise või teenistujana. TööSK § 27 nimetab seda poolt „töötajaks", erinevalt teisest poolest — „tööandjast".

Nõukogude töölepingus esinevad „tööandjaina" tavaliselt r i i k l i k u d sotsialistlikud ettevõtted (asutised).

R i i k l i k e l ettevõtteil (asutistel) on õigus võtta tööle töölisi (teenistujaid) vastavalt koosseisude kinnitatud kontingendile (tootmispersonaal) ja koosseisude nimekirjale (administratiiv-juhtimis- ja teenindav personaal).

Kooperatiiv-kolhoossed ettevõtted võivad rakendada palgatööd ainult juhtudel ja piirides, mis on tähendatud nende põhikirjas (vt. V peatükk, § 3).

NSV Liidu konstitutsiooni § 4, 9 ja 10 järgi võivad f ü ü s i l i s e d i s i k u d esineda „tööandjaina" ainult oma koduse tarbimismajandi isiklike omanikena.

§ 3. Töölepingu sisu.

Töölepingu sisust võib kõnelda kahes mõttes. Tuleb eristada:

esiteks tingimused, mis töötatakse välja kokkuleppivate poolte endi poolt;

teiseks tingimused, mis töötatakse välja mitte kokkuleppivate poolte poolt, vaid mis sätitakse seaduse (või muu normatiivakti) poolt, kuid mida (tingimusi) pooled peavad silmas lepingu sõlmimisel, kuna need tingimused reguleerivad kohustuslikus korras töölepingut sõlmivate isikute vastastikuseid õigusi ja kohustusi.

Näiteks kodanik Ivanov leppis kokku rajooni kaubandus-osakonnaga arvepidaja ametikohale astumise-võtmise kohta. See tingimus, et Ivanov hakkab üldse tööle rajooni kaubandus-

osakonnas, samuti tingimus, et ta hakkab rajooni kaubandusosakonnas tööle just arvepidajana, sätitakse töölepinguga Ivanovi ja rajooni kaubandusosakonna vahel. Kuid tööleping Ivanovi ja rajooni kaubandusosakonna vahel toob kaasa mitte ainult need õigused ja kohustused, mille kohta on lepingu osalised kokku leppinud (Ivanovi õigus arvepidaja tööle rajooni kaubandusosakonnas ja viimase kohustus anda arvepidaja tööd). See tööleping on aluseks, et kokkuleppivate poolte vahel tekib rida õigusi ja kohustusi, mida seadus (ja muud normatiivaktid, eriti töö sisekorra-eeskirjad) seob asutise teenistuja tööga. Ivanov saab õiguse saada palka palgamäära järgi, mis on rajooni kaubandusosakonna koosseisude nimekirjas tähendatud tema ametikoha jaoks; ta on kohustatud töötama sellise tööpäeva ulatuse kestel, mis seadusega sätitakse antud liiki teenistujate kohta jne. Ühe sõnaga, töölepingu sõlmimine loob peale lepingus endas tähendatud tingimuste (tingimus tööle asuda antud asutisse, tingimus asuda tööle nimelt antud ametikohale jne.) poolte vahel rea vastastikuseid õigusi ja kohustusi, mis on määratud ja määratakse edaspidi mitte lepinguga, vaid seadustega, seadlustega, valitsuse määrustega jne.

Tähendab, töölepinguga sätitud õigussuhte sisus tuleb eristada: a) seda, mis on kokkuleppivate poolte endi poolt välja töötatud, ja b) seda, mis töölepingu sõlmimise tõttu muutub kohuslikuks pooltele seaduse, seadluse jne. jõul.

Kokkuleppivate poolte poolt väljatöötatavaid tingimusi võib jagada: 1) paratamatuiks tingimusteks, s. o. selliseiks, milleta töölepingut ei saa pidada sõlmituks, ja 2) täiendavaiks tingimusteks, s. o. selliseiks, mis ei ole paratamatud lepingu olemasoluks.

Paratamatud tingimused seisnevad kokkuleppes kahe momendi kohta: antud kodaniku tööle asumise-võtmise fakt ise antud ettevõttesse (asutisse) ja b) tööfunktsioon, mida tööle asuja täidab, s. o. see, millisel ametialal ta tegutseb või millise elukutse alal töötab. TööSK § 36 järgi „tööandja“ tavaliselt

ei või töötajalt nõuda tööd, mis ei kuulu seda laadi tegevuse hulka, milleks viimane on palgatud (võimalikest teisele tööle üleviimise juhtudest (vt. VIII peatükk).

Töölepingu täiendavad tingimused võivad olla kõige mitmekesisemad, kuid tähtis on, et need ei oleks vastuolus seadusega ja muude normatiivaktidega. Tõsi, TööSK § 28 (1922. a. redaktsioonis) kõneleb ainult nende töölepingu tingimuste kehtetusest, mis halvendavad töötaja olukorda, võrreldes seaduse, kollektiivlepingu või töö sisekorra-eeskirjadega sätitud töötingimustega. Kuid selle paragrahvi redaktsioon on ilmselt vananenud, kuna see lähtus nepi algaastail enanenud selliseist tööõiguse normidest, mis kinnitasid ainult töötaja õiguslike tagatiste miinimumi.

Nüüd, kus riigi majanduselu juhitakse plaani järgi, sätivad tööõiguse normid peamiselt kindlad töötasustamise tagatised ja tingimused. Sotsialistliku plaanipärasusega oleks vastuolus selline olukord, kus näiteks töötasustamise normid jne. määrataks kindlaks üksikute majandusmeeste äranägemisel, kes lepiksid selle kohta kokku üksikute töölistega. Seepärast on käesoleval ajal kehtetud ka sellised töölepingu tingimused, mis vähendavad töölise kohustuste mahtu või kergendavad tema vastutust nende kohustuste täitmise eest, võrreldes seadusandlike normidega või riigi valitsemisvõimu aktidega.

Peale tingimuste (paratamatute ja täiendavate), mis välja töötatakse poolte endi poolt, toob tööleping, nagu ülal öeldud, kaasa pooltel rea vastastikuste õiguste ja kohustuste tekkimise, mis on ette nähtud tööliste ja teenistujate tööseadusandluses. Neist õigustest ja kohustustest vt. VIII—XV peatükki.

§ 4. Töölepingute sõlmimise üldine kord.

Töölisena (või teenistujana) tööle võtmine toimub üldreeglina vahetu kokkuleppe korras ettevõtte (asutise, majandi) administratsiooni ja tööle asuva kodaniku vahel.

Ettevõtete (asutiste, majandite) administratsioon peab tööle võtmisel juhinduma kaadrite valiku põhimõttest poliitilise ja ametialase tunnuse järgi.

Nagu juba tähendatud (V peatükk, § 3) on lubamatu tööle võtmisest keeldumine sotsiaalse päritolu, kohtu poolt karistatuse, sugulaste süüdimõistmise jne. motiividel, kuivõrd see pole otseselt ette nähtud eriseadustes [1]. Naisisiku tööle võtmisest keeldumist raseduse motiivil vaadeldakse kui kriminaalkuritegu, kui naisisikul oli vähemalt aastane pideva töö staaž riiklikes ettevõtteis (asutistes) ja tema viimane töö vaheaeg ei ületanud üht kuud [2].

Töölised ja teenistujad, kes asuvad tööle, on kohustatud esitama ettevõtte (asutise) administratsioonile tööraamatu [3]. Tööraamatusse kantakse andmed töölise (või teenistuja) perekonnanime, nime, isanime, vanuse, hariduse ja elukutse, teated tema töö ja ühest ettevõttest (asutisest) teise ülemineku kohta, sellise ülemineku põhjuste, samuti saadud ergutuste ja autasude kohta. Ilma tööraamatut esitamata ei või tööle võtta. Isikud, kes asuvad esmakordselt tööle (üldse või pärast tööraamatute sisseseadmist 1939. a.), on kohustatud administratsioonile esitama majavalitsuse või külanõukogu teatise oma viimase tegevusala kohta.

Kodanikud, kes elavad kohtades, kus on sisse seatud passisüsteem, on kohustatud tööle asumisel esitama administratsioonile passi märkuse tegemiseks tööle võtmise aja kohta. Isikud, kes asuvad tööle riigikaitse tööstuse ettevõtteisse, sõetööstusse, raudteetranspordile, samuti tööle Riigipanka ja hoiu-

---

[1] NSVL RKN-i juures asuva Nõukogude Kontrollkomisjoni määrus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt (LSKK 1936, nr. 31, art. 276).

[2] NSVL KTK ja RKN-i määrus 27. juunist 1936. a. (LSKK 1936, nr. 34, art. 309), 5. oktoobrist 1936. a. (LSKK nr. 51, art. 419) ja 9. aprillist 1937. a. (LSKK nr. 25, art. 99).

[3] NSVL RKN-i määrus 20. detsembrist 1938. a. (LMKK nr. 58, art. 329).

kassadesse väärtuste kasseerimiseks, transportimiseks ja hoidmiseks, annavad oma passid hoiule administratsioonile, saades vastu eritõendid [1].

Kõigile töölistele, samuti tükitöö palka saavaile teenistujaile on administratsioon kohustatud 5 päeva möödumisel pärast tööle asumist välja andma palgaraamatud [2]. Palgaraamatusse kantakse andmed töölise ameti või elukutse kohta, tema palga või tariifiliigi kohta, hiljem ka andmed kõikide arvestuste kohta palga maksmisel.

Töölepingu sõlmimine riikliku, kooperatiivse või ühiskondliku ettevõttega (asutisega) vormistatakse tavaliselt ettevõtte (asutise) administratsiooni käskkirjaga antud töölise tööle arvamise kohta. Sõlmitud tööleping loob administratsioonile kohustuse anda vastav käskkiri tööle arvamise kohta, kuigi tööline võib tegelikult asuda töölepingu täitmisele ka administratsiooni suulise juhatuse alusel. Kui aga käskkirja tööle arvamise kohta ega suulist juhatust asuda tööle pärast töölepingu sõlmimist ei järgnenud, siis pole töölisel administratsiooni süül võimalik täita töölepingut. Neil juhtudel tööline, ühelt poolt, ei vastuta töökohustuste mittetäitmise eest, teiselt poolt, võib kohtu teel sundida administratsiooni lepingu täitmisele.

Lõplikule tööle võtmisele võib eelneda prooviaeg kestusega mitte üle kuue päeva töölisele, mitte üle kahe nädala harilikule teenistujale ja mitte üle kuu teenistujale vastutaval ametikohal. Olenevalt proovi tulemustest toimub kas lõplik tööle arvamine või vallandamine (TööSK § 38—39).

Prooviaja määramise kohta peavad pooled kokku leppima töölepingu sõlmimisel ja neil juhtudel tuleb viimast lugeda sõlmituks tühistamise tingimusel (töö-õigussuhte lõpetamine proovi mitterahuldaval tulemusel). Välja arvatud mainitud

[1] NSVL RKN-i määrus 10. septembrist 1940. a. (LMKK nr. 24, art. 591).

[2] NSVL RKN-i poolt 18. jaanuaril 1941. a. kinnitatud „Riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ning asutiste tööliste ja teenistujate töö sisekorra tüüpeeskirjad“ (LMKK nr. 4, art. 63).

tühistamise tingimus loob tööleping prooviajaga needsamad õigused ja kohustused mis tööleping ilma sellise tingimuseta. Prooviajaga tööle arvatud tööline ei või eriti omavoliliselt töölt lahkuda jne.

Proovi tulemusi hindab administratsioon. Kuid tööline võib pöörata kohtu või HVK (vt. XIII peatükk) poole kaebusega negatiivse hinde ebaõigsuse peale ja sellega seoses tööle ennistamise nõudega [1].

Töölepingud sõlmitakse tavaliselt määramata tähtajaks (tööliste ja teenistujate töö-õigussuhete lõpetamise kohta vt. allpool § 6—9).

Tähtajalised töölepingud sõlmitakse linnas tööl käivate kolhoosnikutega (vt. § 5) ja võidakse sõlmida töölistega, kes kutsutakse tööle kaugelasetsevaisse kohtadesse [2]. Kuid inseneride, konstruktorite, tehnikute ja teiste kvalifitseeritud töölistega, kes kuuluvad NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 19. oktoobri 1940. a. seadluse kehtivuse alla,[3] ei või üldse sõlmida tähtajalisi töölepinguid, välja arvatud juhud, mis on ette nähtud erimäärustes (tööle suunamine Kaug-Põhja ja sellega võrdsustatud kohtadesse, Kolõmi Kaug-Ehituse ettevõtteisse) [4].

§ 5. Töölepingud linnas tööl käivate kolhoosnikutega.

Nõukogude ühiskond, nagu teada, koosneb kahest sõbralikust klassist — nõukogude töölisklassist ja nõukogude talupoegkonnast. Nõukogude töölisklassile on iseloomulik töö

[1] Vt. NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegiumi määrust nr. 7 1942. a. („NSVL Ülemkohtu kohtupraktika", 1942, I vihk).

[2] NSVL RKN-i määrus 12. juulist 1940 (LMKK nr. 18, art. 439 ja 440).

[3] „NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1940, nr. 42.

[4] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 1. aug. 1945 („NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1945, nr. 51); NSVL RKN-i määrus 18. nov. 1945 (LMKK 1945, nr. 10, art. 137); NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 4. juulist 1940. a. (LMKK nr. 16, art. 435) ja NSVL RKN-i määrus 1. märtsist 1941. a. (LMKK 1941, nr. 8, art. 136).

rakendamine riiklikes sotsialistlikes ettevõtteis. Nõukogude talupoegade valdava enamiku töö on ühendatud kolhoosides.

Nõukogude ühiskonna klassistruktuurist tingitud töölõu jaotus sotsialistliku majanduse riikliku ja kooperatiivse-kolhoosse osa vahel ei moodusta endast sugugi muutumatut suhet.

Nõukogude tööstus, esimeses järjekorras rasketööstus, etendab juhtivat osa kogu rahvamajanduse arendamises, kindlustades eriti põllumajandust tehnilise varustisega.

Sotsialistliku tööstuse igakülgne laienemine moodustab endast esmajärjekordseid tingimusi nõukogude ühiskonna arenemiseks pideva ülemineku teel kommunismi esimeselt faasilt selle teisele faasile. Sotsialistliku tööstuse arenemine kutsub esile vajaduse pidevalt täiendada töölisklassi, eriti töölõu ümberjaotuse arvel linna ja küla vahel.

Talumajanduse sotsialistlik ümberkorraldus, lõpetades töölõu isevoolu linna, avab ühes sellega võimaluse vabastada p l a a n i k o h a s e l t osa töölisi külas tööstuse jaoks, tänu tehnilise varustise ohtrusele kolhoosides ja põllumajandusliku tööprotsessi mehhaniseerimisele. Töötajate o r g a n i s e e r i t u d s u u n a m i n e kolhoosidest tööstusse moodustab töölõu sotsialistliku jaotuse ühe iseloomuliku joone.

Juba oma ajaloolises kõnes majandusmeeste nõupidamisel 23. juunil 1931. a. tähendas seltsimees Stalin, et „... ei tohi enam vana moodi loota isevoolule töölõu alal. Et varustada tööstust töölõuga, tuleb seda värvata organiseeritult, tuleb tööd mehhaniseerida“ [1].

Kui Suure Isamaasõja tingimustes, arvestades seda, et paljud kolhoosnikud olid võetud armeesse, külast töölõu värbamise lepingulisel süsteemil polnud laialdast kohaldamist, siis Viie aasta plaani seadus 1946—1950 kirjutas ette „taastada töölõu organiseeritud värbamise süsteem majandusorganisat-

[1] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 306.

sioonide lepingute alusel kolhooside ja kolhoosnikutega" (III jagu, § 2).

Seaduse tsiteeritud sättes mainitakse niimoodi kahte tüüpi lepinguid: esiteks lepingud kolhoosidega abi osutamise kohta tööjõu värbamises ja, teiseks, lepingud kolhoosnikutega, s. t. töölepingud.

Tööjõu värbamiseks peab majandusorganisatsioon saama Tööjõu Reservide Ministeeriumi organilt teatud värbamisrajooni, et ühes ja samas rajoonis ei põrkaks kokku mitu värbavat organisatsiooni.

Rajoonides, mis on eraldatud antud ametkonnale linnas tööl käivate kolhoosnikute värbamiseks, toimub tööjõu värbamine ametkonna esindaja poolt kirjalike tähtajaliste töölepingute sõlmimise teel (valitsuse poolt kinnitatud tüüplepingute alusel).

Linnas tööl käivate kolhoosnikutega sõlmitud kirjalike töölepingute sisu, peale igale töölepingule omaste põhimomentide (töölise tahteavaldus asuda ettevõttesse tööle töölisena, kes teeb teatud liiki tööd, ja ettevõtte tahteavaldus anda mainitud tööd), sisaldab tavaliselt kolm rühma täiendavaid tingimusi.

Selliste täiendavate tingimuste esimese rühma antud liiki töölepinguis moodustavad tingimused, mis on seotud linnas tööl käivate kolhoosnikute teise kohta sõiduga. Nii nähakse tüüp-töölepinguis ette sõiduraha ja pagasi veoraha elukohast töökohta tasumine ettevõtte poolt, teatud juhtudel päevarahade maksmine, töölisele avansi andmine palga arvel töölepingu sõlmimisel ja töökohale saabumisel, töölise kindlustamine ühiselamuga, toiduga ja kommunaalteenustega.

Täiendavate tingimuste teise rühma linnas tööl käivate kolhoosnikutega sõlmitud töölepingute sisus moodustavad eritingimused, mis stimuleerivad lepinguliste vahekordade pikendamist linnas tööl käija poolt ettevõttega (kahe nädala palga suuruse rahalise tasu maksmine pideva töö

eest aasta kestel ja uue lepingu sõlmimise eest teiseks aastaks, töölise soovil laenu andmine individuaalelamu ehitamiseks jne.).

Ja lõpuks kolmanda rühma täiendavaid tingimusi linnas tööl käivate kolhoosnikute töölepingute sisus moodustavad informatsioonilise iseloomuga punktid, mis teevad teatavaks linnas tööl käijale need kõige olulisemad õigused ja kohustused, mis kehtivate seaduste alusel on igal töölisel (õigus palgale antud ettevõtte ja antud kutseala jaoks seatud normide järgi, kohustus ausalt ja kohusetruult teha antud tööd, õigus iga-aastasele järjekordsele puhkusele jne.).

Töölepingud linnas tööl käivate kolhoosnikutega kuuluvad registreerimisele kolhoosi juhatuses. Kolhoosi juhatus ja kohalikud nõukogude organid on kohustatud kindlustama värvatud töölistele kiire passide väljaandmise vormistamise [1].

Kolhoosnikud, kes lähevad linna tööle kolhoosi juhatuses registreeritud töölepingu alusel, vabastatakse isiklikust osavõtust kolhoosi tööst, kuid kasutavad kolhoosnikute jaoks sätitud soodustusi (põllumajandusmaksu alal jne.).

§ 6. Alused töölepingu lõpetamiseks.

Töölepingut võidakse kõigepealt lõpetada poolte kokkuleppel (TööSK § 44 p. a). Tuleb siiski silmas pidada, et ettevõtte (asutise) juhtija, nõustudes antud töölise töölt lahkumisega, vastutab selle eest, et see tema nõusolek ei tekita kahju tema poolt juhitava ettevõtte (asutise) huvidele.

Kui töölt vabastamise kohta ei saa vastastikust kokkulepet administratsiooni ja töötaja vahel, siis ühe poole tahteavaldusel võib töölepingut lõpetada ainult juhtudel, mis on seaduses ette nähtud.

Juhtudest, millal seadus lubab töölepingut lõpetada administratsiooni ühepoolsel tahteavaldusel, vt. järgmist § 7.

[1] NSVL RKN-i määrus 21. juulist 1938 (LMKK nr. 34, art. 208).

Juhtudest, millal seadus lubab töölepingut lõpetada töötaja ühepoolsel tahteavaldusel, vt. edasi § 8.

Mõnedel juhtudel võidakse töölepingut lõpetada organite tahteavaldusel, kes pole lõpetatava lepingu pooled, s. o. nn. „kolmandate" isikute tahteavaldusel (selle kohta vt. § 9).

Hoolimata TööSK § 44 (p. b) sõnasõnalisest mõttest t ä h t a j a m ö ö d u m i n e (kui leping sõlmiti kindlaks tähtajaks, vt. eespool § 4 ja 5) ei too iseendast veel kaasa töölepingu lõpetamist, kuna TööSK § 45 näeb ette, et „kui tähtaja möödumisel töösuhe kestab edasi ja ükski pool ei nõua lepingu lõpetamist, loetakse leping pikendatuks endistel tingimustel määramata ajaks". Järelikult on tähtaja möödumine ainult üheks töö-õigussuhte lõpetamise aluseks ühe poole tahteavaldusel (vt. § 7 ja 8).

Kuna töötaja kohustused töölepingu järgi on rangelt isikliku iseloomuga (vt. V peatükk, § 3), siis on arusaadav, et tööleping lõpeb töötaja surma või töövõime kaotuse juhul.

§ 7. Töölepingu lõpetamine administratsiooni tahteavaldusel.

Faktide loetelu, mis võivad olla töölise (teenistuja) vallandamise aluseks administratsiooni tahteavaldusel, on antud TööSK § 47.

Selliseiks faktideks on:

1) antud ettevõtte (asutise) likvideerimine või selle koosseisu koondamine (TööSK § 47 p. a);

2) tööseisak üle ühe kuu (TööSK § 47 p. b);

3) töötaja tööle kõlbmatuks osutumine (TööSK § 47 p. c);

4) töötaja süstemaatiline süüline oma töökohustuste mittetäitmine (TööSK § 47 p. d);

5) töötaja poolt kuriteo toimepanemine, mis on seoses tööga ja on kindlaks tehtud seadusjõusse astunud kohtuotsusega, samuti töötaja pikaajaline (üle kahe kuu) vahi all viibimine (TööSK § 47 p. e);

6) töötaja pikaajaline (üle kahe kuu) töölt ärajäämine haiguse tõttu (TööSK § 47 p. g);

7) kohtu või HVK otsusega antud töölise ametikohale teise, sellel ametikohal enne olnud töötaja ennistamine;

8) töötaja keeldumine teise kohta üleviimisest neil juhtudel, kui selline üleviimine ei olnud töötajale kohuslik (TööSK § 37).

NSV Liidu Ülemkohus on andnud korduvaid juhatusi selle kohta, et tööandjal pole õigust töötajat vallandada põhjustel, mis pole ette nähtud tööseadusandluses [1].

Allpool me vaatleme vallandamise tingimusi iga ülalmainitud aluse järgi eraldi.

1. Vallandamine koosseisude koondamise tõttu. Vallandamine sel põhjusel võib toimuda ainult ettevõtte (asutise) koosseisude tõelise koondamise juhul. Seepärast on vallandamine seadusvastane sel juhul, kui koosseisude koondamise tõttu vallandatu asemele võetakse uus töötaja.

Üldse ei või koosseisude koondamise tõttu vallandada kutsealuseid (silmanähtavalt välja arvatud asutise või ettevõtte täieliku likvideerimise juhud) nende sõjaväkke kutsumise aastal ajavahemikul 1. augustist kuni kutsekomisjoni ilmumise päevani [2].

Otsustavaks kriteeriumiks tööliste valikul, keda jäetakse tööle koosseisude koondamisel, peab olema nende kvalifikatsioon ja tööviljakus. Ainult võrdse tööviljakuse ja kvalifikatsiooni puhul eelistatakse perekonnaga töötajaid (kellel on kaks ja enam ülalpeetavat), Nõukogude armee seersandi ja ohvitseride koosseisu kuuluvaid isikuid, kes on lastud reservi või hoopis vabastatud sõjaväekohustusest, samuti õhtuste õppeasutiste

[1] Vt. näiteks määrust Garbuti hagi kohta Kunstikooli vastu („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu", 1940, lk. 182—183) või Ivanovi asjas („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu", 1940, lk. 316—317).

[2] NSVL Töö RK juhend 21. augustist 1930. a. („NSVL Töö RK Teataja", 1930. a., nr. 23—24).

õpilasi ja isikuid, kelle perekonnas pole teisi töötajaid iseseisva töötasuga [1].

NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegium on korduvalt, vastavalt Vene NFSV Töö RK määrusele 6. veebruarist 1928. a., osutanud, et vallandamisel koosseisude koondamise tõttu annavad vallandatava perekonna suurus ja aineline kindlustamatus eesõiguse ainult sel juhul, kui ta tootmise suhtes ei jää maha teistest sama kategooria töölistest [2].

2. Vallandamine tööseisaku tõttu üle ühe kuu. Vallandamine sel põhjusel nagu ka tööseisak üle ühe kuu ise esineb praktikas väga harva. Tuleb märkida, et üldse tööseisaku puhul, s. o. tööta seisaku puhul on administratsioonil õigus, vastavalt TööSK § 37[1], töötajat üle viia teisele tööle (vt. VIII peatükk).

3. Vallandamine tööle kõlbmatuse pärast. Tööle kõlbmatust (TööSK § 47 p. c) tuleb eristada töötaja poolt oma töökohustuste mittetäitmisest mõjuvate põhjusteta (TööSK § 47 p. d). Rangelt öeldes on ka oma töökohustusi mittetäitev töötaja tööle kõlbmatu. Teiselt poolt tööle kõlbmatu töötaja silmanähtavalt ei saa tema peale pandud kohustusi täita nagu nõutav.

Selgeks kriteeriumiks TööSK § 47 p. c ja d vahel piiri tõmbamisel on töötaja süü tunnus. Kohustuste mittetäitmine § 47 p. d mõttes eeldab kohuslikult töötaja süüd (tahtlikku või ettevaatamatut). Vastupidi, tööle kõlbmatus TööSK § 47 p. c mõttes eeldab selliseid asjaolusid, mida antud momendil ei või arvata töölisele süüks (näiteks vajaliku kvalifikatsiooni või küllaldase tööviljakuse puudumine töötajal tema peale pandud töö täitmiseks). Seepärast, erinevalt TööSK § 47 p. d,

---

[1] Vene NFSV Töö RK määrus 6. veebruarist 1928. a. („NSVL Töö RK Teataja", nr. 9—10), NSVL Töö RK määrus 14. aprillist 1930. a. („NSVL Töö RK Teataja", nr. 13).

[2] Vt. näiteks määrust nr. 792 1940. a. Muravjovi hagi kohta Keskmise Masinaehituse RK vastu („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu" 1940. a. kohta, Jurizdat, 1941, lk. 318—319).

võib vallandamine TööSK § 47 p. c järgi toimuda ainult HVK otsusel (märkus 1 TööSK § 47 juurde) ja kohusliku vallandamistoetuse maksmisega kahe nädala palga suuruses või kaks nädalat vallandamisest etteütlemisega (TööSK § 88).

Nende ametikohtade suhtes, mille pidamiseks erimääruste kohaselt on nõutav diplomi või erilise poliitilise või ametialase usalduse olemasolu töötaja vastu, on mainitud tunnuste puudumine töötaja antud tööle kõlbmatuse näitajaks. Teiselt poolt diplomi puudumine iseendast (kui antud ametikoha kohta pole erimääruses ette nähtud diplomi olemasolu nõuet) ei või olla kõlbmatuse näitajaks. Näiteks NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegium tunnistas ebaõigeks juriskonsult Jermakovi vallandamise seepärast, et tal puudus juriidiline haridus, kuna tema töö ei kutsunud välja mingisuguseid kriitilisi märkusi administratsiooni poolt [1].

NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegium on korduvalt osutanud vajadusele kõrvale kaldumata kinni pidada märkusest 1 TööSK § 47 juurde (administratsiooni kohustusest kooskõlastada töötaja kõlbmatuse pärast vallandamine HVK-ga). Nii määruses Gusseinbekova hagi kohta Azerbaidžani NSV Riikliku Plaanikomisjoni vastu oli tähendatud: „TööSK § 47 märkus 1 kohaselt võib töötaja vallandamine tööle kõlbmatuse tõttu (TööSK § 47 p. c) tööandja poolt järgneda mitte muidu kui HVK otsusel. Kuid asjas pole HVK sellist otsust, millest järgneb, et Gusseinbekova vallandati otsese seaduse rikkumisega, mille tõttu ta kuulub tööle ennistamisele [2].

4. Vallandamine süstemaatilise kohustuste mittetäitmise eest. Kohustuste mittetäitmine võib olla töötaja vallandamise

[1] „NSVL Ülemkohtu kohtupraktika 1943", Jurizdat, 1943, VI vihk, lk. 26.

[2] „NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu", 1940, lk. 174.

põhjuseks TööSK § 47 p. d järgi sel juhul, kui see esines ilma mõjuvate põhjusteta, töötaja süül (tahtlikul või ettevaatamatul) ja seejuures süstemaatiliselt (s. o. korduvalt).

Seoses sellega, et NSVL RKN-i poolt 18. jaanuaril 1941. a. kinnitatud Töö sisekorra tüüpeeskirjad (LMKK 1941, nr. 4, art. 63) ei näe ette vallandamist karistusena töödistsipliini rikkumise eest, on real praktilistel töötajatel tekkinud kahtlus TööSK § 47 p. d kohaldamise võimaluses.

NSVL Ülemkohtu pleenum seletas 25. detsembril 1941. a., et TööSK § 47 p. d võib kohaldada neil juhtudel, „kui sisekorra-eeskirjade rikkumine töötaja poolt võttis süstemaatilise iseloomu, tema suhtes Tüüpeeskirjade § 20 ettenähtud distsiplinaarvahendid aga ei toonud kaasa vajalikke resultaate, mistõttu töötaja edaspidine töölejätmine on vastuolus tootmishuvidega“ [1].

Eesmärgiga ära hoida pahatahtlike töötajate katseid saavutada töödistsipliini rikkumise teel töölt vallandamist sama Ülemkohtu pleenum juhatas: „Neil juhtudel, kui töö sisekorraeeskirjade rikkumine pandi toime töötaja poolt sihiga saavutada sel teel vallandamist, tuleb seesuguseid tegusid vaadelda kui erisugust omavolilist töölt lahkumist, mis on seotud katsega kõrvale hoiduda kriminaalvastutusest selle eest, mistõttu töötaja neil juhtudel kuulub kriminaalvastutusele võtmisele NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadluse § 5 1. lõike järgi“.

Lõpuks tuleb alla kriipsutada, et TööSK § 47 p. d on jutt just t ö ö kohustuste mittetäitmisest, aga mitte mingisuguste muude kohustuste (näiteks tsiviilõiguslike), kuigi administratsiooni suhtes. Nii tunnistas NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegium ebaõigeks Tšernõševi vallandamise, kes vallandati seepärast, et ta ei allunud administratsiooni korral-

[1] „NSVL Ülemkohtu pleenumi määruste kogu“, 1942, lk. 20.

dusele asustada tema korteris vabanenud elamispind, kuigi korter oli ametkondlikus majas [1].

5. Vallandamine kuriteo toimepanemise või pikaajalise vahi all viibimise tõttu. TööSK § 47 p. e järgi võidakse töötajat vallandada kahel juhul: a) pikaajalise (üle kahe kuu) vahi all viibimise juhul; b) kuriteo toimepanemise juhul, kui see kuritegu on vahetult seoses tööga ja on seejuures kindlaks tehtud jõusse astunud kohtuotsusega.

Vallandamist TööSK § 47 p. e järgi ei tule ära segada töölt kõrvaldamisega seoses töötaja kahtlustamisega või süüdistamisega kuriteo toimepanemises, mis aga pole veel kindlaks tehtud jõusse astunud kohtuotsusega.

Selline töölt kõrvaldamine (ühes palga väljamaksmise peatamisega) võib esineda kõigepealt uurimisorganite nõudel (KrPK § 142). Sel juhul tasutakse sunnitud töölt puudumise eest õigeksmõistva kohtuotsuse või kriminaalasja lõpetamise puhul mitte rohkem kui kahe kuu eest.

Töölt kõrvaldamine ühes palga väljamaksmise peatamisega võib esineda ka administratsiooni korraldusel, kui töötaja tabati kuriteolt või tunnistas ise üles toimepandud kuriteo. Sel juhul tasutakse sunnitud töölt puudumise eest õigeksmõistva kohtuotsuse või asja lõpetamise puhul ilma aega piiramata [2].

Teiselt poolt ei tohi töölt kõrvaldamist ära segada töötaja vahistamisega tõkkeabinõu korras. Neil juhtudel töötaja õigeksmõistmisel või kriminaalasja lõpetamisel makstakse palk välja mitte rohkem kui kahe kuu töölt puudumise aja eest, olenemata sellest, kas algatatud kriminaalasi oli tööga seoses või mitte [3].

[1] „NSVL Ülemkohtu kohtupraktika 1943. a.". VI vihk, lk. 27.

[2] Vene NFSV Töö RK seletus 21. maist 1925. a. („NSVL Töö RK Teataja", 1925. a., nr. 24).

[3] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 21. septembrist 1939. a. („NSVL Ülemkohtu ja kolleegiumide määruste kogu", 1939. a. teine poolaasta, 1941, lk. 3).

6. Muud vallandamise alused administratsiooni tahteavaldusel. TööSK § 47 p. g näeb ette võimaluse vallandada töötajat viimase puudumisel töölt kaks kuud järjestikku ajutise töövõimetuse tõttu.

TööSK § 47 p. h näeb ette võimaluse töötajat vallandada, kui tema ametikohale kohtu või HVK poolt ennistatakse enne sel ametikohal olnud töötaja.

Lõpuks tuleb meenutada vallandamise juhust TööSK § 37 järgi, mis võib esineda ainult töötaja keeldumisel asuda teise kohta, kui selline üleviimine ei olnud töötajale kohuslik (VIII peatüki § 5) ja kui seejuures endises kohas koondati see ametikoht, mida töötaja pidas.

Võib tekkida küsimus, miks on vahele jäetud TööSK § 47 p. f meenutamine. See punkt nägi ette vallandamise mõjuvate põhjusteta töölt puudumise eest ja asendati 1932. a. TööSK § 47[1], mis on samuti kaotanud kehtivuse seoses põhjuseta töölt puudumise eest kriminaalvastutuse sättimisega, vastavalt NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadlusele.

§ 8. Töölepingu katkestamine töötaja tahteavaldusel.

Töötaja tahteavaldus on töö-õigussuhte katkestamise aluseks neil juhtudel, kui administratsioon on k o h u s t a t u d andma töötajale luba töölt lahkuda.

Administratsioon on k o h u s t a t u d lubama töölist või teenistujat töölt lahkuma järgmistel juhtudel[1]:

a) kui töötaja arstliku töö-ekspertiisikomisjoni otsuse kohaselt ei või jätkata endist tööd, administratsioon aga ei saa

[1] 26. juuni 1940. a. seadluse § 4, 19. okt. 1940. a. seadluse § 4, NSVL RKN-i määrus 11. okt. 1940 (LMKK nr. 28, art. 680), NSVL RKN-i määrus 25. juulist 1944 (Üleliidulise Kõrgemate Koolide Komitee Bülletään nr. 8), NSVL RKN-i poolt kinnitatud juhend 1. aug. 1945. a. seadluse kohta „Soodustustest isikuile, kes töötavad Kaug-Põhja rajoonides", NSVL RKN-i määrus 5. oktoobrist 1945. a. (LMKK 1945, nr. 9, art. 117), NSVL Ministrite Nõukogu määrus 20. juunist 1946. a.

talle anda teist sobivat tööd samas ettevõttes või asutises (see-juures „sobiva" töö all tuleb mõista sellist tööd, mis vastab mitte ainult töötaja tervislikule seisundile, vaid ka tema kvalifikatsioonile);

b) kui töötaja saab vanusepensioni;

c) kui töötaja on võetud vastu kõrgemasse või keskmisse eriõppeasutisse (sel juhul on administratsioon kohustatud vabastama töötaja 10 päeva enne õppetöö algust);

d) kui töötaja on võetud vastu aspirantuuri (administratsioon on kohustatud töötaja vabastama hiljemalt kuu aja jooksul, arvates teate saamisest aspirantuuri vastuvõtmise kohta);

e) kui töölise (teenistuja) mees on üle viidud teise kohta 19. oktoobri 1940. a. seadluse alusel;

f) kui tööline (teenistuja) on sõjaväelase naine ja tema mees on üle viidud teise kohta;

g) kui abikaasa, vanem, poeg või tütar sõidab tööle Kaug-Põhja (või sellega võrdsustatud rajoonidesse) ja töötaja sõidab sinnasamasse;

h) kui Isamaasõja invaliid soovib sõita oma perekonnaliikmete elukohta või sellise invaliidi perekonnaliikmed (abikaasa, lapsed, vanemad) soovivad sõita invaliidi elukohta.

L i n n a s h o o a j a t ö ö l k ä i v a d k o l h o o s n i k u d, kes töötavad tähtajaliste töölepingute alusel, on õigustatud selle tähtaja möödumisel nõudma nende töölt vabastamist, kui nad pole nõus lepingu tähtaja pikendamisega [1].

Õigus saada töölt vabastatud pärast töölepingu tähtaja möödumist on ka töötajail, kes on sõlminud töölepingud kaugelasetsevais kohtades [2] asuvate ettevõtete ja asutistega, välja arvatud need isikud, kelle tähtajalised töölepingud on tühistatud NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 19. oktoobri 1940. a. seadluse „Inseneride, tehnikute, meistrite, teenistujate ja kvalifit-

[1] NSVL RKN-i määrus 12. juulist 1940 (LMKK nr. 18, art. 440).
[2] NSVL RKN-i määrus 12. juulist 1940 (LMKK nr. 18, art. 439).

seeritud tööliste ühtedest ettevõtetest ja asutistest teistesse kohusliku üleviimise korra kohta" § 6.

See õigus on antud ka tehnilistele, administratiiv-majanduslikele töölistele ja teenistujaile, kes on suunatud tööle tähtajaliste töölepingute järgi Kaug-Põhja [1] (ja sellega võrdsustatud rajoonidesse), samuti suunatud tööle Kolõmi töölepingute järgi kindlaks tähtajaks Dalstroi'ga [2].

Kõigil neil juhtudel, kui seadus k o h u s t a b administratsiooni andma töölisele või teenistujale töölt lahkumise luba tema enda tahtel, administratsioon aga seda kohustust ei täida, on töölisel õigus nõuda vallandamise vormistamist kohtuliku hagi esitamise teel [3].

Kõigil muudel juhtudel, kui töötajal tekib soov töölt lahkuda, võib vallandamise küsimuse lahendada ainult kokkuleppel administratsiooniga, kellest oleneb, kas anda või mitte töölt lahkumise luba. Kui aga töötajal on mõjuvaid, kuigi seaduses mitte ettenähtud põhjusi töölt lahkumiseks, võib ettevõtte (asutise) administratsiooni keeldumise peale edasi kaevata kõrgemale administratiiv-instantsile.

§ 9. Töölepingu katkestamine organite tahtel, kes pole katkestatava töö-õigussuhte osalised.

1. Vallandamine ametiühingu nõudel. Iga töölepingut võib TööSK § 49 järgi lõpetada ametiühingu nõudel. Ametiühingu nõudel vallandamise korda reguleerib NSVL Töö RK ja ÜAÜKN-i määrus 13. maist 1929. a.[4] Sellise nõude võib esitada mitte madalam kui rajooni ametiühingu organisatsioon. Käitiskomiteedel seda õigust pole.

---

[1] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 1. augustist 1945. a.

[2] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 4. juulist 1940. a. (LMKK nr. 18, art. 435).

[3] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus nr. 1/6 6. jaan. 1944. a.

[4] „NSVL Töö RK Teataja", nr. 24.

Ametiühingu nõudmise peale töötaja vallandamise kohta võidakse (7 päeva jooksul, arvates selle nõude teatamisest administratsioonile) edasi kaevata kõrgemale ametiühingu organisatsioonile, kelle otsus on lõplik.

2. Vallandamine Riigikontrolli Ministeeriumi nõudel. NSV Liidu Riigikontrolli Ministeeriumi (Rahvakomissariaadi) põhimäärus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 15. oktoobril 1940. a.[1], annab NSV Liidu riigikontrolli ministrile õiguse karistada süüdlasi valitsuse otsuste mittetäitmises, arvestuse lohakuses, aineliste ja rahaliste väärtuste ebamajanduslikus hoidmises ja kulutamises, samuti riikliku kontrolli organeile ebaõigete andmete esitamises — distsiplinaarkaristustega, sealhulgas ka ametikohalt vallandamisega.

3. Vallandamine kohtuotsuse järgi. Süüdimõistva kohtuotsuse tegemisel võib kohus valida karistusena ametikohalt vallandamise (Vene NFSV KrK § 20, p. z ja teiste liiduvabariikide KrK vastavad paragrahvid).

4. Vallandamine seoses sõjaväeteenistusse võtmisega[2]. Töö-õigussuhe lõpeb seoses relvastatud jõudude ridadesse arvamisega (kutse järgi või vabatahtlikult). Seejuures antakse töötajale vallandamistoetust kahe nädala eest keskmise palga järgi (TööSK § 80).

Peale selle on administratsioon kohustatud sõjaväkke kutsutava töötaja vabastama selliseks ajaks, et tal oleks aega: 1) mis on vajalik õigeaegseks ilmumiseks kutsekomisjoni, kogunemispunkti või sõjaväeosasse, 2) soovi korral — oma koduste asjade korraldamiseks, kuid mitte üle viie päeva. Eelseisva kogunemispunkti ilmumise juhul järjekordse kutse korras sõjaväeossa saatmiseks tuleb töötajale tema soovil anda

[1] LMKK 1940, nr. 28, art. 673.

[2] NSVL Töö RK juhend 21. augustist 1930. a. („NSVL Töö RK Teataja", 1930. a., nr. 23—24 ja 1932, nr. 22—23).

aega perekonna juurde sõitmiseks, kui see asub teises kohas. Aja eest, mis on kulutatud koduste asjade korraldamiseks ja perekonna juurde sõitmiseks, ei tasuta.

Kui töötaja algas teenistust relvastatud jõudude osas, kuid varsti (esimese kahe kuu jooksul) vabastati sellest, on tal õigus tagasi saada endist ametikohta. Selliseks tagasitulekuks on antud kolmepäevane tähtaeg pärast vabastamisdokumendi saamist, arvestamata aega, mis kulub sõiduks. Seda 3-päevast tähtaega võidakse pikendada, kui hilinemine esines mõjuvail põhjustel. Seejuures töötaja, kes oli relvastatud jõududest tagasipöörduva isiku ametikohal, võidakse vallandada ühe päeva etteütlemisega või ühe päeva keskmise palga maksmisega.

§ 10. Mõnede töötajate liikide vallandamise eriline kord.

Käitiskomiteede ja tsehhikomiteede liikmeid võidakse vallandada ainult ametiühingu kõrgemalseisva organisatsiooni nõusolekul. See kindlustus on laiendatud ka ametiühingute rühmaorganisaatoritele ja hinde-vaidekomisjoni tööliste hulgast valitud liikmeile [1].

Rasedate, samuti üksikute naiste vallandamine, kel on lapsi vanuses alla ühe aasta, on lubatud vallandada ainult erandjuhtudel ja ainult tööinspektori loal, kus aga viimast ei ole — käitiskomitee loal [2].

§ 11. Vallandamise vormistamine.

Vallandamisel on administratsioon kohustatud töötajale kätte andma tema tööraamatu, tähendades selles vallandamise

[1] TööSK § 160. NSVL Töö RK seletus 11. oktoobrist 1926. a. („NSVL Töö RK Teataja", nr. 39) ja 13. aprillist 1929 („NSVL Töö RK Teataja", nr. 22—23).

[2] Vene NFSV RKN-i määrus 8. augustist 1922. a. („NSVL Töö RK Teataja", nr. 5—14) ja Vene NFSV Töö RK määrus 16. juulist 1925. a. („NSVL Töö RK Teataja", nr. 33).

põhjuse. Sissekanne tööraamatusse vallandamispõhjuste kohta toimugu täpselt vastavalt Tööseaduste koodeksi formuleeringule või viitena selle koodeksi vastavale paragrahvile [1].

Seadusvastase sissekande vastu tööraamatus võib töötaja vaielda omal valikul kas HVK-s või kohtus hagi esitamise teel vallandamise formuleeringu muutmiseks seadusele vastavalt.

§ 12. Vallandamistoetus vallandamisel.

Vallandamistoetuse maksmise eeskirjade seisukohalt võib kõik käsiteldud mitmekesised vallandamisjuhud jaotada kolme rühma.

Esimese rühma moodustavad sellised juhud, kus vallandamistoetuse maksmine (12 tööpäeva palga suuruses) on tingimata kohuslik. See on vallandamine seoses sõjaväeteenistusse arvamisega, vallandamine TööSK § 47 p. h (vt. lk. 115) või TööSK § 37 (vt. lk. 115) järgi [2].

Teise rühma moodustavad sellised juhud, kui mainitud vallandamistoetus tuleb välja maksta ainult tingimusel, kui töötajat ei hoiatatud vallandamisest 12 tööpäeva enne seda. See on vallandamine asutise või ettevõtte likvideerimise, koosseisude koondamise, tööseisaku või tööle kõlbmatuse tõttu [3].

Ja lõpuks, kolmanda rühma moodustavad kõik ülejäänud vallandamise juhud, kus pole nõutav ei vallandamistoetuse maksmine, ei hoiatamine [4].

---

[1] NSVL RKN-i määrus 20. detsembrist 1938. a. (LMKK 1938, nr. 58, art. 329).

[2] TööSK § 89.

[3] TööSK § 88.

[4] TööSK § 90.

Riiklikud tööjõureservid ja noorte spetsialistide kaader.

§ 1. Riiklikud tööjõureservid.

Kapitalismi puhul täieneb tööjõu kaader stiihiliselt. Selle täienemise allikad on: talupoegade ja üksikkäsitööliste laostumine, töölisperekondade vaesumine, mis sunnib naisi ja lapsi tööle minema, samuti tööpuudus.

NSV Liidus on täielikult likvideeritud tööjõu täienemise kapitalistlikud allikad. Sotsialismi puhul ei ole ega või olla tööpuudust, jäädavalt on lõpetatud talupoegade ja üksikkäsitööliste laostumine, töötajate ainelis-kultuuriline tase kasvab pidevalt.

Noore kaadri ettevalmistuse ja vajalike tööjõureservide loomise ülesanded lahendab sotsialistlik riik plaani korras.

Kvalifitseeritud kaadri riiklikud tööjõureservid on loodud NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 2. oktoobri 1940. a. seadluse alusel.

Riiklikes tööjõureservides viibimine 2. oktoobri 1940. a. seadluse järgi koosneb kahest perioodist:

1) õppimine tööstus- või raudteekoolis (2 aastat) või vabrikukoolis (6 kuud);

2) töö riikliku ettevõtte töölisena Tööjõureservide Ministeeriumi juhatuse järgi 4 aastat pärast õppimise lõpetamist.

Esimese mainitud perioodi kestel on noor kodanik õigussuhtes õppimise alal, teise kestel — töölisena töö-õigussuhtes.

Kuid tööstus-, raudtee- või vabrikukooli lõpetanud noor-töölise töö-õigussuhe ei teki mitte töölepingust (VI peatükk), vaid kahe valitsemisakti liitumisest: 1) Tööjõureservide Ministeeriumi ettekirjutus ilmuda tööle arvamiseks teatud riiklikku

ettevõttesse ja 2) mainitud ettevõtte administratsiooni käskkirjast antud noortöölise tööle arvamise kohta teatud kutsealal.

Esimene mainitud valitsemisaktidest loob: a) noortöölise kohustuse ilmuda selle ettevõtte, kuhu ta suunati, kaadrite osakonda ja b) tähendatud ettevõtte õiguse anda käskkiri antud töölise tööle arvamise kohta sellel kutsealal, mida ta õppis tööstus- (raudtee-) või vabrikukoolis.

Kuid see esimene valitsemisakt loob juba liitudes käskkirjaga töölise t ö ö - õ i g u s s u h t e noortöölise ja selle ettevõtte vahel, kuhu see noortööline suunati Tööjõureservide Ministeeriumi poolt.

Töölisi, kes on riiklikes tööjõureservides (nelja aasta jooksul pärast õppimise lõpetamist), ei või ettevõtte direktor vallandada [1]. Eeldatakse, et selle nelja aasta jooksul ei või mainitud töölised nõuda töö-õigussuhte lõpetamist selliseil motiividel, nagu tehnikumi astumine jne.

Kuid kõiges muus on riiklikes tööjõureservides olevail töölistel needsamad õigused ja kohustused, mis on töölepingu järgi tööle asunud töölistel. Antud juhul on meil samuti tegemist töö-õigussuhtega, kuid mis pole tekkinud töölepingust, vaid kahest administratiivaktist.

Mobiliseerimine tööjõureservidesse nagu ka sotsialistlik tööleping on uute kaadrite sotsialistlikku tootmisse tõmbamise vorm, millises tootmises toimub ekspluateerimisest vabade inimeste seltsimehelik koostöö.

Erinevus juriidilistes faktides, mis tingisid töö-õigussuhte tekkimise, ei või osutada suurt mõju selle õigussuhte sisule, kuna kõigi tööliste ja teenistujate (aga mitte ainult isikute, kes asusid tööle töölepingute järgi) töötingimused on ette nähtud

[1] Riiklike tööjõureservide arvestamise korra juhendi, kinnitatud NSVL Riikliku Plaanikomisjoni ja Riiklike Tööjõureservide Peavalitsuse poolt 20. juunil 1941. a., § 5.

seadustes ja muudes normatiivsetes aktides tööliste ja teenistujate töö kohta.

Ainuke erinevus riiklikes tööjõureservides olevate tööliste õiguslikus seisundis seisneb, nagu oli öeldud, töö-õigussuhte lõpetamise iseärasustes nelja-aastase kohusliku töö kestel. Pärast selle nelja-aastase tähtaja lõppemist aga võidakse tööõigussuhet sellise töölisega lõpetada kõigil neil alustel, mis on ette nähtud töölepingu lõpetamiseks (VI peatükk § 6—8).

§ 2. Noorte spetsialistide kaader.

Sisuliselt on riiklike tööjõureservide eri liigiks ka noorte spetsialistide kaader, kes on lõpetanud kõrgemad õppeasutised ja keskmised eriõppeasutised (tehnikumid jne.).

Isikud, kes on lõpetanud kõrgemad ja keskmised eriõppeasutised, samuti nagu isikud, kes on lõpetanud tööstus- (või raudtee-) ja vabrikukoolid, on kohustatud teatud aja (antud juhul k o l m a a s t a t) töötama nende ministeeriumide ettekirjutusel, kellele allub vastava õppeasutise lõpetajate tööle jaotamine [1].

Kõrgemate õppeasutiste lõpetanute isikuline jaotamine peab olema kinnitatud ministri poolt isiklikult ja nende tööle suunamise määramised ühes töökoha ja palga tähendamisega tuleb välja anda ministri (või tema asetäitja) ja vastava peavalitsuse ülema allkirjaga [2].

Omavoliline tööle asumine pärast õppeasutise lõpetamist ja saatekirjas tähendatud töökohale mitteilmumine toob kaasa vastutuse NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a.

---

[1] NSVL KTK ja RKN-i määrus 15. septembrist 1933. a. (LSKK 1933, nr. 59, art. 356) ja NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 23. juunist 1936. a. (vt. kogumik „Kõrgem kool", Üleliidulise Kõrgemate Koolide Komitee väljaanne).

[2] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus, avaldatud ajalehes „Pravda", 6. märtsist 1938. a.

seadluse § 5 1. lõike järgi, mõjuvate põhjusteta töökohale hilinemine aga — selle seadluse § 5 2. lõike järgi [1].

Nagu eespool tähendatud, peab noorte spetsialistide tööle suunamisel väljaantavais saatekirjades olema peale suunamise koha tähendatud a m e t i k o h t ja p a l k. Selline haldusakt, kus on tähendatud mitte ainult ettevõte, vaid ka tööle suunatava noore spetsialisti ametikoht ja palga määr, ei vaja teenistuja töö-õigussuhte tekkimiseks mingisuguse muu aktiga täiendamist, kui ettevõte (asutis) on vastavale ministeeriumile vahetult alluv. Sellisel juhul on tegemist konkreetsele tööle m ä ä r a m i s e aktiga, mis on ühtemoodi kohuslik nii noorele spetsialistile kui ka ministeeriumile alluvale ettevõttele (asutisele). Järelikult neil juhtudel peab noor spetsialist asuma tööle saatekirjas tähendatud tingimustel (ametikoht, palk), administratsioon aga on kohustatud ministri korralduse täitmiseks vormistama käskkirjaga noore spetsialisti töökohale saabumist.

Teisiti on lugu neil juhtudel, kui konkreetset ametikohta ja palka pole saatekirjas, millega noor spetsialist tööle suunatakse, millegipärast tähendatud. Praktiliselt esineb see neil juhtudel, kui ettevõte, kus noor spetsialist hakkab tööle, ei allu vahetult ministeeriumile (vaid allub vahetult kohalikule võimuorganile). Administratiivakt tööle suunamise kohta, ilma konkreetset ametikohta tähendamata, pole iseendast veel küllaldane alus konkreetse töö-õigussuhte tekkimiseks täies mahus. Sellist akti peab t ä i e n d a m a teine juriidiline akt, milles oleks määratud noore spetsialisti konkreetne ametikoht (ja vastav palk). Selliseks täiendavaks juriidiliseks aktiks võib olla kas tööleping (noore spetsialisti ja selle ettevõtte vahel, kuhu ta on suunatud) või teine administratiivakt (käskkiri jne.), mis

[1] NSVL Kohtu RK ja NSVL prokuröri käskkirjad 25. septembrist ja 4. detsembrist 1940. a. (kogumik „NSV Liidu tööalane seadusandlus", 1941, lk. 236).

lähtub sellelt kohalikult organilt, kelle korraldusse ministeerium noore spetsialisti suunas.

Tööle asumine suunamisakti korras, mis on saadud pärast õppeasutise lõpetamist, vormistatakse samade dokumentidega nagu tööle asumine töölepingu korras (käskkiri tööle arvamise kohta, tööraamat, märge passil).

Pärast õppeasutise lõpetamist tööle suunatud isikute töötingimusi reguleerivad needsamad normid, mis töölepingute järgi tööle asunud isikute töötingimusi.

Antud juhul on meil tegemist samuti teenistuja töö-õigussuhetega (V peatükk § 2), kuid mis ei tekkinud töölepingust, vaid vastavast ministeeriumist lähtunud haldusaktist.

Eeldatakse ainult, et noored spetsialistid kohusliku kolmeaastase töö ajal ei või nõuda teenistuja töö-õigussuhete lõpetamist selliseil motiividel, nagu teise õppeasutisse astumine jne. Pärast kohusliku kolmeaastase tööaja möödumist aga võib noore spetsialisti teenistuslikku õigussuhet lõpetada kõigil neil aluseil, mis on ette nähtud töölepingu lõpetamiseks (VI peatükk, § 6—8).

Isikuile, kes pärast kõrgema või keskmise eriõppeasutise lõpetamist suunatakse tööle t e i s e k o h t a, makstakse kompensatsiooni, mis on ette nähtud NSVL KTK ja RKN-i määruses 23. novembrist 1931. a. (ametlik lisa TööSK § 82 juurde).

VIII p e a t ü k k.

Täitmiskohustuslik töö.

§ 1. Töö jagunemine ja tööfunktsioonide jaotamine.

Töö ühiskondliku organiseerimise seisukohalt moodustab iga kaasaja ettevõte (majand, asutis) endast kombineeritud kollektiivse töötaja või ühiskondliku töö organismi [1], kus teh-

[1] Vt. Marx, Kapital, I k., XIII peatükk, 4.

niline töö jagamine eeldab iga üksiku töölise poolt teatud liiki tõö tegemist.

Iga teatud tööliik erineb teisest oma lähima eesmärgi, tööoperatsioonide iseloomu, töö esemete ja vahendite, samuti vahetu tulemuse poolest. Teatud töö liiki, mida konkreetne tööline ettevõttes (asutises, majandis) teeb, nimetame *töö-funktsiooniks*.

Kapitalistliku töö jagunemise puhul selle kivinenud spetsialiteetidega, vastuoluga vaimse ja füüsilise töö vahel ei jaotata mitte ainult üksikuid osatöid erinevate indiviidide vahel, vaid indiviid ise muutub osatöö automaatseks riistaks [1].

Sotsialistlikus ühiskonnas toimub pidev vana töö jagunemise hävitamise protsess ja eriti vastuolu hävitamine vaimse ja kehalise töö vahel töölisklassi kultuurilis-tehnilise taseme insener-tehnilise töö alal töötajate tasemeni tõstmise baasil [2].

Üha enam ja enam laienev sotsialistliku tööstuse töötajate mitmekesine kasvatamine arusaadavalt ei lülita välja vajadust *jaotada selgelt* nende vahel *igal antud ajavahemikul* tööfunktsioone, mis on tingitud tootmise organiseerimise tehnikast endast. Kuid erinevalt kapitalistlikust töö jagunemisest toimub siin just tööfunktsioonide jaotamine (ja seejuures mitte kivinev) inimeste vahel, aga mitte nende eluaegne kinnitamine määratud tööfunktsioonidele.

Kehtiva töö jagunemise harunemiste mitmekülgsusele vastab mitmesuguste tööfunktsioonide tähistamise mitmekülgsus mitmesugustes tööharudes.

Tööfunktsiooni võib kõigepealt tähistada selle *ametikoha* tähendamisega, kuhu antud töötaja arvatakse või üle viiakse.

NSVL RKN-i määrus 20. detsembrist 1938. a. „Tööraamatute sisseseadmisest“ lähtub nähtavasti sellest, et mõiste „amet“

---

[1] Vt. Marx, Kapital, I k., XII peatükk, 5 ja XIII peat., 9.

[2] Vt. Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 438.

on kohaldatav mitte ainult teenistujaile (ja insener-tehnilistele töötajaile), vaid ka töölistele [1]. Seepärast tööraamatute täitmisel lahtris „teated tööst" kohustab NSVL RKN-i mainitud määrus administratsiooni sisse kandma: „vastu võetud nii- ja niisugusesse jaoskonda (osakonda) nii- ja niisugusesse ametisse" või „üle viidud nii- ja niisugusesse jaoskonda (osakonda) nii- ja niisugusesse ametisse (harvendus meie — N. A.).

Muudes normatiivsetes aktides ja sageli praktikas tarvitatakse mõistet amet kitsamas tähenduses [2] ja kohaldatakse ainult teenistujaile ja üldse valitsemise ja teenindava personaali isikuile, kelle arv ja paigutus reglamenteeritakse erikorras kinnitatava ja rahandusministeeriumi organeis registreeritava koosseisude nimestikuga. Tootmistöölistele aga, kelle koosseis reguleeritakse ainult tööjõu plaanikohase kontingendiga ja plaanikohase palgafondiga, aga mitte koosseisude nimestikuga, ametikoha mõistet ei kohaldata. Tootmistööliste tööfunktsioon määratakse neil juhtudel (s. o. termini „amet" mõistmisel kitsas tähenduses) osutamisega konkreetsele kutsele või erialale. Neis kutsetes või erialades, kus sõltuvalt töölise kvalifikatsiooni astmest, võidakse talle anda mitmesuguseid töid, võib tööfunktsiooni täiendavaks tunnuseks olla kvalifikatsiooni liigi märkimine.

Seega määratakse teenistuja tööfunktsioon alati ametikoha tähendamisega, töölise funktsioon aga — kas ameti või kutse või eriala tähendamisega (mõnikord ka kvalifikatsiooni liigiga).

Tavaliselt kuulub tööfunktsiooni määramine nende juriidi-

---

[1] Vt. mainitud määruse § 6 p. g (LMKK 1938, nr. 58, art. 329).

[2] Vt. näiteks NSVL RKN-i poolt 18. I 1941 kinnitatud Töö sisekorra tüüpeeskirjade p. 19 (LMKK 1941. a., nr. 4, art. 63), kus „madalamale ametikohale paigutamine" seatakse vastu „vähemtasutavale tööle" üleviimisele.

liste aktide sisusse, mis tingivad tööliste (teenistujate) tööalaste konkreetsete õigussuhete tekkimist.

Näiteks töofunktsiooni määramine, nagu oli juba eespool tähendatud (vt. VI peatükk, § 3), on üks töölepingu sisu vajalikke elemente. Tööfunktsioon tuleb tähendada ka tööle suunamise aktides pärast õppeasutise lõpetamist [1].

Kõigil töölisena (teenistujana) tööle võtmise juhtudel tuleb dokumentides, mis vormistavad tööle võtmist (administratsiooni käskkirjas, tööraamatus) fikseerida see amet (näiteks vanem raamatupidaja, ökonomist, käskjalg jne.) või kutse (näiteks treial, lukussepp jne.), kuhu antud isik arvatakse antud ettevõttes (asutises).

§ 2. Täitmiskohustusliku töö mõiste.

Tööjõu paigutamisel või töö jaotamisel ettevõttes või asutises on riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ja asutiste administratsioonil kohustus õieti organiseerida tööliste ja teenistujate tööd nii, et igaüks töötaks oma eriala ja kvalifikatsiooni järgi [2].

Igale töölisele ja teenistujale on täitmiskohustuslik igasugune administratsiooni poolt antud töö, mis kuulub tema tööfunktsiooni hulka, samuti see töö, millele teda administratsioon võib üle viia tööõiguse kehtivate normide kohaselt.

TööSK § 36 sätib üldise eeskirja selle kohta, et „tööandja ei või nõuda töötajalt tööd, mis ei kuulu seda laadi tegevuse hulka, milleks viimane on palgatud". Tuleb arvesse võtta, et TööSK § 36 redaktsioon on pärit sellest ajast, kui tööliste ja teenistujate töö-õigussuhted tekkisid eranditult palkamise kor-

---

[1] Otsene juhatus selle küsimuse kohta kõrgemate õppeasutiste lõpetanute suhtes on antud NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määruses („Pravda" 6. märtsist 1938. a.).

[2] NSVL RKN-i poolt 18. jaanuaril 1941. a. kinnitatud riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ning asutiste tööliste ja teenistujate töö sisekorra tüüpeeskirjade § 9 (LMKK nr. 4, art. 63).

ras (töölepingu korras). Kuid pole põhjust arvata, et selles paragrahvis sätitud tagatist ei tohi kasutada töölised ja teenistujad, kes pole tööle võetud töölepingu järgi, vaid muudel alustel (tööle suunamise korras pärast õppeasutise lõpetamist). Tööfunktsiooni kindlaksmääramise nõudele peab vastama igasugune töölise (või teenistuja) töö-õigussuhe, olenemata selle õigussuhte tekkimise aluse liigist. See nõue vastab seltsimees Stalini juhatusele lubamatuse kohta suhtuda kaadreisse nii, kus „... loobitakse inimesi nagu mängukanne“ [1].

TööSK § 36 ülaltsiteeritud osas tuleb käsitada selles mõttes, et administratsioonil pole õigust nõuda tööliselt või teenistujalt tööd, mis ei kuulu temale kinnitatud tööfunktsiooni hulka, välja arvatud need juhud, kui tööseadusandlus näeb ette töötaja teisele tööle üleviimise võimaluse, hoolimata töötaja nõusolekust. „Teise töö“ all tuleb mõista tööd, mis ei kuulu antud töötaja tööfunktsiooni hulka.

Poolte kokkuleppel on võimalikud igasugused muudatused tööfunktsioonis või ajutised kõrvalekaldumised sellest. Ühepoolselt, administratsiooni korraldusel võib tööfunktsiooni muuta ainult vastavalt tööõiguse normidele teisele tööle üleviimise kohta.

Allpool (§ 3—5) me vaatleme võimalikke aluseid teisele tööle üleviimiseks mitte poolte kokkuleppel, vaid ühepoolsel tahteavaldusel.

§ 3. Ajutine üleviimine teisele tööle.

1. Ajutine üleviimine tootmis-hädavajaduse korral. Riiklikes, kooperatiivseis ja ühiskondlikes ettevõtteis ja asutistes on administratsioonil õigus töölisi ja teenistujaid ajutiselt teisele tööle üle viia tööseisaku või muudel juhtudel, mis on esile kutsutud tootmis-hädavajadusest (vt. TööSK § 37[1]).

---

[1] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 434.

Tööseisaku puhul on teisele tööle üleviimine lubatud kogu tööseisaku ajaks, muudel juhtudel aga, mis on esile kutsutud tootmis-hädavajadusest — kuni üheks kuuks.

Ülaltähendatud põhjustel teisele tööle üle viia on lubatud mitte ainult samas ettevõttes (asutises), vaid ka teise ettevõttesse (või asutisse) samas kohas.

Paragrahvi 37[1] tekstis endas ei ole piiratud nende tööde ringi, kuhu töötajat võib üle viia tootmis-hädavajaduse juhul. Seepärast võib selline üleviimine toimuda ka madalama kvalifikatsiooniga tööle.

Teisele tööle üleviimisel seoses tööseisakuga pole lubatud kvalifitseeritud töötajate kasutamist hoovitöödel ja ettekandmise, koristamise ja transporditöödel (kvalifitseeritud teenistujaid aga üldse kvalifitseerimata töödel), välja arvatud need juhud, kui neid töid põhjustasid looduslikud õnnetused[1].

Madalamalt tasutavaile töödele üleviidud tööliste töö tasumise kord oleneb kõigepealt sellest, kas üleviimise põhjustas tööseisak või mõni muu tootmis-hädavajadusest tingitud juhtum.

Madalamalt tasutavale tööle üleviimisel tööseisaku puhul säilitatakse teenistujaile ja töölistele, keda on kvalifitseeritud 5. kategooria järgi ja kõrgemalt, keskmine palk tingimusel, kui nad täidavad selle töö tehisnorme, kuhu nad on üle viidud. Nende normide mittetäitmisel, samuti üleviimisel aja eest tasutavale tööle säilitatakse 5. ja kõrgemate kategooriate töölistele nende endise töö ajatöölise palgamäär, teenistujad aga saavad palka tehtava töö järgi.

Tööseisaku puhul madalamalt tasutavale tööle üleviimisel tasutakse 4. ja madalamate kategooriate töölistele tehtava töö järgi.

Madalamalt tasutavale tööle üleviimisel muudel tootmis-

---

[1] NSVL Töö RK määrused 25. veebruarist ja 22. oktoobrist 1932. a. kogumik „NSV Liidu tööalane seadusandlus", 1941, lk. 101—104).

hädavajadusest tingitud põhjustel (välja arvatud tööseisak) säilitatakse teenistujaile ja kõigi liikide töölistele nende keskmine töötasu endise töö järgi (TööSK § 37[1]).

Kõigil kõrgemalt tasutavale tööle üleviimise juhtudel tasutakse töö eest tehtava töö järgi.

Mõjuvate põhjusteta keeldumist ajutiselt teisele tööle üleviimisest TööSK § 37[1] korras loetakse töödistsipliini rikkumiseks.

2. Teisele tööle üleviimine ajutise töövõimetuse juhtudel. Töölise või teenistuja ajutise teisele tööle üleviimise põhjuseks võib olla ka töötaja selline ajutine töövõimetus, mille puhul ta ei suuda oma harilikku tööd teha, kuid on võimeline, rikkumata ravimise normaalset käiku, tegema teist tööd viimast kahjustamata [1]. Teisele tööle üleviimise vajadus selliseil juhtudel, selle teise töö iseloom ja sellel viibimise kestus määratakse korras, mis on seadustes sätitud sotsiaalkindlustuse kohta (vt. XV peatükk). Neil juhtudel ajutiselt teisele tööle üleviimisest keeldumisel ei tasuta ajutisest töövõimetusest tingitud töölt puudumise päevade eest (toetuse maksmise kohta ajutise töövõimetuse puhul teisele madalamalt tasutavale tööle üleviimisel — vt. XV peatükk).

Rasedail naistel on kuni raseduspuhkuse õiguse tekkimiseni (vt. X peatükk) õigus nõuda juhul, kui arstlikud organid tunnistavad selle vajalikuks, kergemale tööle üleviimist endise tasu säilitamisega viimase kuue kuu keskmise palga suuruses [2].

3. Teisele tööle üleviimine distsiplinaarkaristusena. Peale eespool vaadeldud juhtude võib teisele tööle üleviimine esineda distsiplinaarkaristusena töödistsipliini rikkumise

---

[1] Vt. kogumik „NSV Liidu tööalane seadusandlus", 1941, lk. 426.

[2] Vt. NSVL KTK ja RKN-i 27. juuni 1936. a. määruse § 9 (LSKK nr. 34, art. 309).

eest. Näiteks riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ning asutiste tööliste ja teenistujate töö sisekorra tüüpeeskirjad [1] näevad töödistsipliini rikkumise eest määratavate karistuste hulgas ette ka üleviimise teisele, madalamalt tasutavale tööle kuni 3 kuuks või alamale ametikohale paigutamise. Alamale ametikohale paigutamine mitte kauemaks kui üheks aastaks on samuti üks karistuse liike, mis määratakse nn. „alluvuse korras" (vt. XIII peatükk).

Distsiplinaarkorras madalamalt tasutavale tööle üleviidud saavad arusaadavalt palka tehtud töö järgi.

§ 4. Teisele alalisele tööle üleviimine samas ettevõttes (asutises).

Seadustes (ja muudes normatiivsetes aktides) teisele tööle üleviimise kohta mõistetakse „alalise töö" all tööd, millel viibimine pole tingitud mingisugusest erilisest tähtajast, mis erineb töö-õigussuhte enda tähtajast.

Sellise üleviimise aluseks administratsiooni tahteavaldusel tähistavad kehtivad seadused peaaegu eranditult neid asjaolusid, mis võivad samuti olla töö-õigussuhte lõpetamise (töötaja vallandamise) aluseks administratsiooni tahteavaldusel (VI peatükk, § 7 [2]).

Seejuures, kui neid aluseid ei saa lugeda töötaja süüks (näiteks koosseisude koondamine, töötaja ilmnenud kõlbmatus, vt. TööSK § 47 p. a ja c), toob keeldumine teisele alalisele tööle üleviimisest kaasa vallandamise samas korras, mis on seaduses ette nähtud vastavate aluste olemasolul.

---

[1] LMKK 1941, nr. 4, art. 63.

[2] Ainuke erinevus töölise vallandamise aluste ja administratsiooni tahtel teisele tööle üleviimise aluste vahel seisneb selles: vallandamiseks on nõutav korduv töödistsipliini rikkumine, alamale ametikohale paigutamine on võimalik ka ühekordse töödistsipliini rikkumise puhul.

Nii näiteks TööSK § 47 p. c annab administratsioonile õiguse töölist vallandada, kui avastub töölise kõlbmatus (vt. VI peatükk, § 7). Ühes sellega on administratsioonil õigus töölist üle viia teisele tööle, kuna ta nõutaval viisil ei tee oma harilikku tööd vähenenud töövõime tõttu, mis on kindlaks tehtud arstliku järelevaatusega [1]. Töölist, kes keeldub sellisest üleviimisest, võidakse vallandada, öeldes talle 12 tööpäeva ette või makstes vallandamistoetust sama tööpäevade arvu keskmise palga suuruses.

Teisele alalisele tööle üleviimisest keeldumine on töödistsipliini rikkumine, kui asjaolud, mis põhjustasid üleviimise, on töölise enda süül tekkinud.

Nii näiteks kehtivais töö sisekorra tüüpeeskirjades (vt. XI peatükk) karistusena ettenähtud „alamale ametikohale paigutamine" pole piiratud, erinevalt madalamalt tasutavale tööle üleviimisest, mingisuguse tähtajaga ja tuleb, järelikult, lugeda teisele alalisele tööle üleviimiseks. Arusaadav, et administratsiooni sellisele üleviimise korraldusele mittealistumine on omakorda töödistsipliini rikkumine.

Samuti tuleb arvata töödistsipliini rikkumiseks keeldumist teisele tööle üleviimisest, mis on põhjustatud sätitud tehisnormi süstemaatilisest mittetäitmisest täiesti töövõimelise töölise poolt normaalseis töötingimustes [2].

TööSK § 64 näeb ette, et „juhul, kui töötaja viiakse üle vähemtasutavale tööle, säilitatakse temale endine palk kahe nädala jooksul, arvates üleviimise päevast". Arusaadav, et antud eeskiri peab silmas ainult üleviimise juhtumeid seoses asjaoludega, mida ei saa töötajale süüks arvata.

Kui aga, näiteks, üleviimise teisele tööle põhjustas töödistsipliini rikkumine, siis § 64 ei või kohaldada.

[1] NSVL Töö RK juhend 18. detsembrist 1929. a. (kogumik „NSV Liidu tööalane seadusandlus", 1941, lk. 51).

[2] Vt. NSVL KTK ja RKN-i määrus 17. märtsist 1934. a. (LSKK 1934, nr. 15, art. 109).

§ 5. Üleviimine teise ettevõttesse (asutisse).

Tööliste või teenistujate üleviimine teise ettevõttesse (asutisse) on kaadrite organiseeritud ümberjaotamise vormiks sotsialistliku majanduse riiklikus osas.

Kohuslik üleviimine teise ettevõttesse võib esineda NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 19. oktoobri 1940. a. seadluse [1] alusel.

Selle NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 19. oktoobri 1940. a. seadlusega on antud NSV Liidu rahvakomissaridele õigus viia kohuslikus korras insenere, konstruktoreid, tehnikuid, meistreid, joonestajaid, raamatupidajaid, ökonomiste, arvestus-rahandus- ja plaaniala töötajaid, samuti kvalifitseeritud töölisi, alates kuuendast liigist ja kõrgemale, ühest ettevõttest või asutisest teise, sõltumata ettevõtete või asutiste territoriaalsest asukohast. NSVL RKN-i hilisemate määrustega on täpsustatud töötajate liigid, kellele laieneb 19. oktoobri 1940. a. seadluse kehtivus tekstiil-, kerge-, liha-piima-, kala-, metsatööstuses, raudteetranspordil, mere- ja jõelaevanduse ujuvkoosseisus, sides, elektrijaamades ja soojus-elektrivõrkudes. NSVL RKN-i hilisemate määrustega on 19. oktoobri 1940. a. seadluse kehtivust laiendatud samuti mõnedele kvalifitseeritud töölistele Vene NFSV, Ukraina NSV, Valge-Vene NSV Kohaliku Kütteaine-tööstuse RK-s, Vene NFSV Tsiviilelamuehituse RK-s, NSVL RKN-i juures asuvas Pea-Põhjameretees, NSVL RKN-i juures asuvas Naftavarustuse Peavalitsuses, NSVL RKN-i juures asuvas Metsakaitse Peavalitsuses, samuti Vene NFSV kohaliku tööstuse, autotranspordi ja kommunaalmajanduse rahvakomissariaatides.

Teisele tööle üleminemisest keeldumise eest 19. oktoobri 1940. a. seadluses ettenähtud korras vastutavad süüdlased nagu omavolilise töölt lahkumise eest.

---

[1] „NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1940, nr. 42.

§ 6. Tagatised ja kompensatsioonid teise kohta üleviimise puhul.

Töötaja üleviimisel tema nõusolekul teise ettevõttesse (asutisse) teises kohas makstakse temale järgmisi kompensatsioone: a) töötaja enda ja temaga koos elavate perekonnaliikmete (mees, naine, lapsed, vanemad) sõidukulud ja varanduse veokulu (kuni 240 kg töölise enda ja kuni 80 kg iga kaasasõitva perekonnaliikme kohta), b) päevaraha teel-oldud aja eest, c) ühekordset toetust (kolimisraha) kuupalga suuruses (tariifne palgamäär) uue töökoha järgi töölisele endale ja 1/4 palga suuruses igale kaasasõitvale perekonnaliikmele, d) palka teel-oldud aja eest ja veel täiendavalt 6 päeva eest [1].

Teise kohta üleviimisel 19. oktoobri 1940. a. seadluse alusel (vt. eespool § 5) makstakse ühekordset toetust töölisele endale kõrgendatud määral ja nimelt: 4 kuu keskmise palga suuruses (endise töökoha järgi) üleviimisel Kaug-Põhja rajoonidesse ja 1. vööndi kaugelasetsevaisse kohtadesse NSV Liidu teistest rajoonidest ja 3 kuu palk — kõigil ülejäänud juhtudel; kui aga üleviimine on seotud ametikoha alandamisega distsiplinaarkaristamise korras, siis need ühekordse toetuse määrad vähenevad poole võrra [2].

§ 7. Lähetused [3].

Teenistuslikuks lähetuseks nimetatakse töötaja sõitu asutise (ettevõtte) juhataja korraldusel teenistusülesande täitmi-

---

[1] NSVL KTK ja RKN-i määrus 23. nov. 1931. a. (LSKK nr. 68, art. 453). Neile töötajaile, kes asuvad teise kohta isiklikul palvel, võidakse ülaltähendatud kompensatsioone maksta kas osaliselt või täielikult poolte kokkuleppel.

[2] NSVL RKN-i määrus 16. jaanuarist 1941. a. (LMKK nr. 4, art. 61).

[3] Vt. NSVL RKN-i määrust 19. juunist 1940 (LMKK nr. 16, art. 387) ja NSVL Rahanduse RK seletust 16. septembrist 1940. a. (kogumik „NSV Liidu tööalane seadusandlus", 1941, lk. 131—132).

seks väljaspool alalist töökohta. Teenistuslikuks lähetuseks ei loeta selliste töötajate sõite, kelle tööfunktsioon on seotud pideva teel viibimisega (näiteks veduribrigaadide töötajad, konduktorid, rongisaatjad jne.).

Teenistuslikku lähetust võidakse määrata mitte üle 45 päeva, arvestamata teelolemise aega. Erilisel vajadusel võidakse lähetust pikendada, kuid mitte üle 15 päeva.

Administratsiooni korraldus lähetusele sõiduks on töötajale kohuslik. Ainult rasedaid naisi, alates viiendast raseduskuust, ei või lähetada ilma nende nõusolekuta (TööSK § 133).

Lähetamise ajal makstakse töötajale palka (ilma mingisuguse lisatasuta töö eest mittetööpäevil) ja peale selle: a) tasutakse sõidukulud, b) tasutakse korteri üürimise kulud ja c) makstakse nn. „päevaraha".

a) Sõidukulude tasumine. Raudteesõit tasutakse kõvaistmelise vaguni tariifi järgi, kui aga sõit kestab pidevalt üle ööpäeva või toimub öisel ajal, siis ettevõtte (asutise) juhataja loal lubatakse tasuda pehmeistmelise vaguni tariifi järgi. Sõit veeteid mööda tasutakse II klassi tariifi järgi. Sõidu eest maanteil tasutakse antud kohas kehtiva hinna järgi, kinnitatud kohaliku võimuorgani või selle ettevõtte (asutise) poolt, kuhu lähetatu saadeti.

Vastutavail töötajail ja spetsialistidel on lubatud lähetustel, mis kestavad üle ööpäeva raudteesõitu, kasutada ettevõtte (asutise) juhataja loal õhuühendust.

b) Korteri üürikulude tasumine. Kulutused eluruumi üürimiseks (nn. „korteriraha") tasutakse lähetatuile järgmises suuruses:

lähetustel Moskvasse, Leningradi, Kiievisse — 10 rubla ööpäevas, tasutud arvete esitamisel aga, mis on välja antud asutiste poolt — tegelike kulude järgi, kuid mitte üle 70% päevaraha normist (vt. allpool);

lähetustel Minski, Tbilisi, Erivani, Bakuusse, Alma-Atasse, Taškenti, Frunzesse, Ašhabadi ja Stalinabadi, samuti auto-

noomsete vabariikide pealinnadesse, oblastite (kraide) keskustesse ja linnadesse, mis on eraldatud iseseisvaiks administratiiv-territoriaalseiks üksusteks — 7 rubla ööpäevas, arvete esitamisel aga — kuni 60% päevaraha normist.

lähetustel NSV Liidu ülejäänud kohtadesse (välja arvatud külad) — 5 rubla ööpäevas või arvete esitamisel kuni 40% päevaraha normist.

Küladesse lähetatuile makstakse isegi arvete esitamisel korteriraha 5 rubla ööpäevas.

c) P ä e v a r a h a. Linnadesse, linna tüüpi asulaisse, töölis- ja kuurortasulaisse lähetatuile makstakse päevaraha 3% suuruses kindlast kuupalgast iga ööpäeva eest (arvates väljasõidu ja tagasituleku päeva üheks ööpäevaks), kuid mitte alla 5 ja mitte üle 26 rubla.

Lähetustel küladesse kestusega üle kahe ööpäeva, samuti kõigil muudel lähetustel, mis on seoses vahetpidamatu elamisega ühes punktis üle 30 päeva, väheneb päevaraha suurus poole võrra, s. o. 1,5% kindlast kuupalgast iga ööpäeva eest ega või tõusta üle 13 ja olla alla 5 rubla.

Küladesse lähetatuile alla kahe ööpäeva ei maksta päevaraha üldse.

Lähetustel selle administratiivrajooni piirides, kus on lähetatu alaline töökoht, makstakse päevaraha 1% suuruses kindlast kuupalgast, kuid mitte alla 5 ega üle 10 rubla.

H a i g u s e p u h u l saab lähetuses olev töötaja nagu kõik töölised ja teenistujad palga asemel toetust ajutise töövõimetuse puhul (vt. XV peatükk). Peale selle säilitatakse lähetuses haigestunule õigus päeva- ja korteriraha saamiseks mitte üle kahe kuu, kuni ta võib asuda oma teenistuskohuste täitmisele või pöörduda tagasi oma alalisse töökohta.

Lähetatu haigus, samuti võimatus tervisliku seisundi tõttu lähetusest tagasi tulla peavad olema tõestatud arstlike organite poolt (vt. XV peatükk).

Tööaeg. Tehisnormid.

§ 1. Tööaeg ja tehisnormid kui tööliste ja teenistujate töö määr.

Tööliste ja teenistujate tööaeg ja tehisnormid sätitakse tavaliselt riigi poolt vahetult seaduste ja muude normatiivsete aktide väljaandmise teel tööpäeva kestuse, ületunnitööde, tööaja arvestuse, tehisnormide kindlaksmääramise korra ja nende näitajate kohta, millest tuleb seejuures juhinduda. Samuti teostab riik vastavate võimuorganite näol kõige rangemat kontrolli tööliste ja teenistujate poolt nende kohta sätitud tööajast ja tehisnormist kinnipidamise üle. Nendest normidest mittekinnipidamise eest võetakse töölised ja teenistujad vastutusele.

Näiteks töölise või teenistuja poolt määratud tehisnormi süstemaatilise mittetäitmise juhul tema süül võidakse teda vallandada või teisele tööle üle viia (TööSK § 57). Mõjuvate põhjusteta tööle hilinemise eest enam kui 20 minutit võetakse töölised ja teenistujad kriminaalvastutusele kui mõjuvate põhjusteta töölt puudumise eest [1].

Riigi poolt tööliste ja teenistujate kohta kindlaksmääratud tööaja normid on kohuslik töö määr. Nõukogude riik ei võitle mitte ainult tööaja sätitud normide ületamise, vaid ka nende mittetäitmise vastu. „Riik nõuab ja töölisklass toetab seda nõudmist, et seadusega kindlaksmääratud tööpäeva kestusest peetaks kinni täpselt ja ilma igasuguste rikkumisteta ... Tööle hilinemised, enneaegne lahkumine lõunale, hilinenud tagasitulek lõunalt, enneaegne ettevõttest lahkumine, samuti logelemine tööajal — kõik need moodustavad kõige raskema töödistsipliini rikkumise, seaduse rikkumise, mis toob kaasa riigi majandus-

[1] NSVL RKN-i poolt 18. jaanuaril 1941. a. kinnitatud töö sisekorra tüüpeeskirjade § 26 (LMKK nr. 4, art. 63).

liku ja kaitsevõimsuse ja rahva heakäekäigu õõnestamise" — on alla kriipsutatud NSVL RKN-i, ÜK(b)P KK ja ÜAÜKN-i määruses 28. detsembrist 1938. a. (LMKK 1939, nr. 1, art. 1).

NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani seadus 1946—1950 vaatleb kaheksatunnilise tööpäeva täielikku kasutamist kui tööviljakuse tõusu üht põhitingimust.[1]

Seega saab tööliste ja teenistujate töö määr õigusliku väljenduse ja kinnituse riigi poolt sätitud tööajas ja tehisnormides.

§ 2. Tööaja mõiste.

Tööajaks, nagu juba nimetusest endast võib järeldada, on aeg, mille kestel toimub üks või teine töö. Kuid see definitsioon pole küllalt täpne ega vasta täielikult kehtivale seadusandlusele, mis tunnistab tööajaks mitte ainult aja, mis on kulutatud vahetult töö tegemiseks, vaid ka aja, millal töötaja ei tee kindlat tööd, kuid on kohustatud viibima töökohal (tööseisak mitte töötaja süül, valve jne.).

Seepärast on õigem öelda, et tööliste ja teenistujate tööajaks nimetatakse seadusega või seaduse alusel kindlaksmääratud aega, mille kestel nad peavad tegutsema oma töökohustuste täitmisega.

Siit järeldub esiteks, et tööliste ja teenistujate tööaja kestust ei määra mitte töötajate kollektiivi otsus, nagu see esineb kolhoosis, ega ka poolte kokkulepe. Ainult üksikuil juhtudel lubab seadus täpsustada üksikute töötajate tööaja kestust kokkuleppel. Näiteks tööpäev ametikohal kohakaasluse alusel võib olla kindlaks määratud töötaja kokkuleppel administratsiooniga, olenevalt tegelikust töö mahust[2]. Majateenija palka-

---

[1] NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani seadus 1946—1950.

[2] NSVL RKN-i määrus 11. märts. 1933 (LSKK 1933, nr. 19, art. 110).

misel lubatakse töölepingus temaga kokku leppida tööpäeva kestuse kohta üle 8 tunni päevas, kusjuures tasu üle 8 tunni töö eest arvatakse üldise palgasumma sisse, mis määratakse kindlaks palkamisel [1].

Teiseks, ülalantud tööliste ja teenistujate tööaja mõistest järeldub, et selle aja kestel nad peavad tegutsema oma töökohustuste täitmisega. Sellele vastavalt nõuavad töö sisekorra tüüpeeskirjad töölistelt ja teenistujailt, et nad kasutaksid kogu tööaja ainult tootvaks tööks, ei tegutseks kõrvaliste asjade ja jutuajamisega, ei jalutaks tööta ega segaks teisi töötamast. Samad eeskirjad keelavad ära kutsuda töölisi ja teenistujaid tööajal nende otseselt töölt, eriti ühiskondlike kohustuste täitmiseks, maksta töölistele ja teenistujaile tööajal palka, samuti anda igasuguseid tõendeid ja õiendusi [2].

Järelikult ei tohi tööajal tegutseda ühiskondliku tööga, seda vähem veel isiklike asjadega. ÜK(b)P XVIII üleliiduline konverents osutas oma resolutsioonis sm. Malenkovi ettekande puhul vajadusele kategooriliselt ära keelata partei, nõukogude, ametiühinguliste ja kommunistlike noorte organisatsioonidele tööajal ettevõtteis ja asutistes kokku kutsuda koosolekuid, istungeid ja igasuguseid nõupidamisi; tööajal töölisi ja teenistujaid välja kutsuda; töölisi ja teenistujaid töölt ära võtta, et saata neid jooksvate hoogtööde läbiviimiseks või lähetustele šefluse ja muis selliseis asjus; töölisi ja teenistujaid nende otseselt töölt ära võtta, et ühiskondlike organisatsioonide ülesandel osa võtta uurimiskomisjonidest ja brigaadidest. Ühiskondlik töö peab tehtama ainult väljaspool tööaega.

---

[1] Vene NFSV VKTK ja RKN-i määrus 8. veebr. 1926 (VSKK 1926, nr. 8, art. 57).

[2] NSVL RKN-i poolt 18. jaan. 1941. a. kinnitatud töö sisekorra tüüpeeskirjade § 10 ja 17 (LMKK 1941, nr. 4, art. 63).

§ 3. Tööpäev.

1. Normaalse kestusega tööpäev. Tööaja küsimustele on Tööseaduste koodeksis pühendatud X peatükk. Selles on määratud normaalse ja lühendatud tööpäeva kestus, leiduvad eeskirjad tööaja arvestuse ja töökatkestuste kohta, reguleeritakse ületunnitööde tegemise kord. TööSK seda peatükki tuleb uurida, arvestades neid olulisi muudatusi, mis on tehtud NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlusega 26. juunist 1940. a. ja selle seadluse alusel väljaantud NSVL RKN-i määrustega.

26. juuni 1940. a. seadluse järgi on normaalse kestusega tööpäevaks nii töölistele kui ka kõigi riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ja asutiste teenistujaile määratud kaheksatunniline tööpäev.

26. juuni 1940. a. seadlusega sätitud tööpäev on kõige lühem maailmas. Väljaspool meie kodumaa piire on töölisklass pärast visa ja kestvat võitlust saavutanud mõnes üksikus kodanlikus riigis seaduse väljaandmise kaheksatunnilise tööpäeva kohta. Sellised seadused on vastu võetud mõnes USA osariigis, Uus-Meremaal ja mujal. Kuid neis seadustes on palju väljapääsuteid ettevõtjaile neist möödahiilimiseks ületunnitööde sisseseadmise ja muul teel.

Inglismaal piirati 1937. a. seadusega naiste ja 16—18-aastaste alaealiste tööaega 9 tunnini päevas ja 48 tunnini nädalas. Kuid mittetäieliku töönädala puhul võidakse naistele ja alaealistele sättida 10-tunniline tööpäev. Peale selle võimaldab 1937. a. seadus laialdast ületunnitööde rakendamist, siseministri loal aga — töönädala suurendamist kuni 56 tunnini 4 kuu kestel aastas. Täisealiste töötajate tööaega ei normeeri see seadus üldse.

2. Lühendatud tööpäev. Kodanlikes riikides, eriti majanduskriiside ja massilise tööpuuduse tingimustes, pole haruldane mittetäieliku tööpäeva ja mittetäieliku töönädala sisseseadmine ühes palga vastava alandamisega.

NSV Liidus, kus pole kriise ega tööpuudust, kus rahvamajandus areneb plaanikohaselt, laiendatud sotsialistliku taastootmise seaduste järgi, toimub tööpäeva lühendamine, võrreldes 26. juuni 1940. a. seadusega sätitud normaalse pikkusega, töökaitse motiividel ega ole seotud palga vähendamisega.

26. juuni 1940. a. seadluse § 1 kohaselt on lühendatud 7-tunniline tööpäev sätitud maa-aluseil töil, mis on loeteldud eri nimekirjas. Mõned maa-aluseist töist on arvatud tervisele kahjulike tööde hulka (näiteks raadiumi, elavhõbedat, antimoni ja vismutit sisaldavate maakide tootmine), kus tööpäev on lühendatud 6 tunnini.

Lühendatud 6-tunniline tööpäev on sätitud NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadlusega terve rea tervisele kahjulike töötingimustega kutsealade jaoks mitmesugustes rahvamajanduse harudes. Nende kutsealade nimestik on kinnitatud NSVL RKN-i määrusega 1. juulist 1940. a. (LMKK 1940, nr. 18, art. 436).

Töölised ja teenistujad, kes on loeteldud tervisele kahjulike töötingimustega kutsealade nimestikus, kasutavad lühendatud 6-tunnilist tööpäeva olenemata sellest, millises rahvamajanduse harus nad töötavad. Nii näiteks gaas- ja elekterkeevitajad, kes töötavad kinnistes nõudes (katlad, reservuaarid, paagid, sisternid jne.), kasutavad 6-tunnilist tööpäeva mitte ainult metallitöötlemis-tööstuses, kus nad on tähendatud tervisele kahjulike töötingimustega kutsete nimestikus, vaid ka ehitustööl, transpordil, kommunaalmajanduses jne.

Mõnedel kutsealadel tervisele eriti kahjulike töötingimustega on tööpäev lühendatud 5 tunnini (näiteks tööstuslike laboratooriumide töötajaile röntgeniaparaatidel tööl liikuvatel aparaatidel ja struktuuranalüüsi puhul) ja isegi 4 tunnini (näiteks uhmrite ja kondensaatorite puhastamisel elavhõbeda tootmisel).

Neil juhtudel, kui ettevõtteis, tootmises või töökodades töötingimuste tervisele kahjulikkus kõrvaldatakse või vähenda-

takse, on ministrid kohustatud määrama vastavaile kutsealadele, pärast kooskõlastamist ÜAÜKN-iga, normaalse tööpäeva. Näiteks 30. oktoobril 1940. a. nõustus ÜAÜKN Musta Metallurgia RK ettepanekuga sisse seada kaheksatunniline tööpäev seitsmetunnilise asemel gaaskeevitajaile ja gaaslõikajaile, kes tegutsevad metallide keevitamisega välisõhus ja Musta Metallurgia RK töökodades [1].

Lühendatud tööpäev on sisse seatud ka mõnede kõrge kvalifikatsiooniga vaimsel alal töötajate liikide jaoks, kelle töö on seotud aju-närvisüsteemi kõrgendatud pingega. Nii on kõrgemate õppeasutiste professorite-õppejõudude jaoks määratud õppe- ja teaduslikuks uurimistööks keskmiselt 6-tunniline tööpäev [2].

Alaealiste töökaitse huvides on Tööseaduste koodeksiga (§ 136) määratud lühendatud neljatunniline tööpäev alaealistele, kes pole saanud 16-aastaseks.

Suure Isamaasõja aastail sätiti NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 14. juuli 1942. a. seadlusega individuaalselt kui ka brigaadis õppivaile õpilastele 14—16 aastani 6-tunniline tööpäev nii õppimise perioodil kui ka sellele järgneval tööl ettevõttes [3].

NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrusega 5. maist 1942. a. on ettevõtete ja asutiste juhatajaile lubatud määrata tööle asuvaile üliõpilastele 4- ja 6-tunniline lühendatud tööpäev ühes tasustamisega vastavalt tööajale ja normile [4].

Tööpäeva lühenemine esineb ka neil juhtudel, kui tööaja

---

[1] „ÜAÜKN-i Bülletään", 1940, nr. 11—12.

[2] NSVL RKN-i määrus 22. aug. 1940 (LMKK 1940, nr. 22, art. 546).

[3] L. K. Hotsjanov, Alaealiste töötervishoid tootmisprotsessis, Meditsiiniline Kirjastus, 1945, lk. 16.

[4] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK 5. mai 1942. a. määruse § 10 („Toetused, pensionid ja soodustused sõjainvaliididele, sõjaväelastele ja nende perekondadele", Vene NFSV Sotsiaalkindlustuse RK, 1943, lk. 99).

hulka loetakse töökatkestused, näiteks rinnalapse imetamiseks (TööSK § 134) või soojendamiseks külmal aastaajal välisõhus töötamise puhul [1].

Tööseaduste koodeks näeb peale selle ette tööpäeva lühenemise töötamise puhul öötundidel (§ 96) ja iganädalaste puhkepäevade ja pühade eelpäevadel (§ 113). Kuid NSVL RKN-i määrusega 27. juunist 1942. a.[2] 26. juuni 1940. a. seadluse elluviimise kohta lubatakse õise vahetuse tööaja lühendamist 7 tunnini ainult neis ettevõtteis, kus töötatakse kolme vahetusega. Sama määrusega on tühistatud lühendatud tööpäev puhkepäevade ja pühade eelpäevadel.

3. Normeerimata tööpäev. Vastutavaile poliitilistele, ametiühingu ja nõukogude töötajaile on TööSK § 94 märkusega sätitud normeerimata tööpäev.

Selle märkuse täpse mõtte järgi on *normeerimata tööpäev selline tööpäev, mis pole piiratud normaalse tööaja raamidega*. Kuid see ei tähenda, et normeerimata tööpäeval ei ole mingisuguseid piire. „Nõukogude seadus ei samasta sugugi mõistet „normeerimata tööpäev" piiramata tööpäevaga," tähendab täiesti õieti Ukraina NSV Ülemkohus oma määruses Kiievi Universaalmagasini Keskkontori asja kohta. „Nõukogude tööseadus nõuab normeerimata tööpäevaga töötaja töökohustuste täpset kindlaksmääramist, kaitseb tema tööaega ega luba süstemaatilist ületöötamist." [3]

Normeerimata tööpäeva rakendamine on piiratud, esiteks, töötajate ringiga, kelle kohta võib selle sisse seada, ja, teiseks, antud töötaja kohustuste ringiga.

---

[1] NSVL Töö RK määrus 11. detsembrist 1929. a. („NSVL Töö RK Teataja", 1929. a., nr. 51—52).

[2] LMKK 1940, nr. 16, art. 385.

[3] „Nõukogude Justiits", 1939. a., nr. 1, lk. 30.

NSVL Töö RK 13. veebruari 1928. a. määrus [1] lubab normeerimata tööpäeva sisse seada kindla isikute ringi jaoks, kelle tööd selle iseloomu tõttu ei saa piirata normaalse tööaja raamidega, ja nimelt:

a) administratiiv-, valitsemis-, tehnilise ja majandusala personaali hulka kuuluvate isikute jaoks (ettevõtete ja asutiste või nende üksikute osade juhatajad, iseseisvate asutiste ja asutiste osakondade sekretärid vähemalt oblastilises mastaabis, majandusjuhatajad, komandandid jne.);

b) isikute jaoks, kelle tööd ei saa ajaliselt arvestada (konsultandid, instruktorid, agendid jne.);

c) isikute jaoks, kes jaotavad tööaega omal äranägemisel;

d) isikute jaoks, kelle tööaeg jaguneb määramata pikkusega osadeks (autojuhid, kutsarid jne.).

Kutsealade, ametite ja tööde nimekirjad, mille puhul lubatakse normeerimata tööpäeva rakendamist ettevõtteis, töötati välja vastava ametiühingu poolt ja võeti sisse kollektiivlepingusse (NSVL Töö RK 13. veebruari 1928. a. määruse § 2). Neis rahvamajanduse ja riikliku haldamise harudes, kus kehtivad spetsiaalsed määrustikud töö- ja puhkeaja kohta, sätitakse nende määrustikega töötajate liikide nimekiri, kelle jaoks võidakse sisse seada normeerimata tööpäev. Sellised nimekirjad kehtivad näiteks raudteel, sideministeeriumi ettevõtteis ja asutistes jne.

Normeerimata tööpäeva rakendamine riiklikes asutistes on lubatud töötajate suhtes, kes on ametikohtadel, mis on ette nähtud liiduvabariikide töö rahvakomissariaatide poolt väljaantud erilistes nimestikes (NSVL Töö RK 13. veebruari 1928. a. määruse § 3).

Vene NFSV-s kehtivad normeerimata tööpäevaga ametikohtade näidisnimekirjad asutistes, kinnitatud Vene NFSV

---

[1] „NSVL Töö RK Teataja", 1923., nr. 9—10.

Töö RK määrustega 20. aprillist 1928. a.[1] ja 20. juulist 1928. a.[2] Kohtu-prokuratuuriala töötajate rühmas näevad need nimekirjad ette: a) kohtunikud; b) prokurörid ja nende abid; c) kohtutäiturid; d) uurijad; e) ülemkohtu kolleegiumide ja kohtuistungite sekretärid; f) oblasti-, krai- ja ringkonnakohtu vanemad sekretärid; g) oblasti-, krai- ja ringkonnaprokuröride vanemad sekretärid; h) rahvakohtute sekretärid; i) rajooniprokuröride sekretärid.

Nende asutiste jaoks, kus tööaeg reguleeritakse erimäärustega, on, nagu eespool on tähendatud, välja antud erilised normeerimata tööpäevaga ametikohtade loetelud. Sellised loetelud kehtivad raudtee- ja veetranspordil, sideorganeis, arstlik-sanitaarasutistes ja mujal.

Neil juhtudel, kui normeerimata tööpäevaga töötaja on oma tööülesannete iseloomu tõttu sunnitud töötama üle normaaltööpäeva, ei loeta seda üle aja töötamist ületunnitööks, see toimub ilma eriloata ega kuulu eriti tasustamisele[3].

Töötamise eest üle normaaltööpäeva hüvitatakse normeerimata tööpäevaga isikuid kõrgema ametipalgaga ja lisapuhkuse andmisega (vt. lk. 183).

Mainitud isikute töö kestus üle normaaltööaja pole tavaliselt piiratud tundide arvuga, vaid antud töötaja ülesannetega, tema peale pandud töömahuga. Kui normeerimata tööpäevaga töötajale antakse teha töö, mis ei kuulu tema ülesannete hulka, siis kuulub see eriti tasumisele (NSVL Töö RK 13. veebruari 1928. a. määruse § 4).

Normeerimata tööpäevaga isikud tuleb reeglipäraselt vabastada tööst iganädalastel puhkepäevadel ja teistel mittetööpäevadel üldaluseil (NSVL Töö RK 13. veebruari 1928. a. määruse § 5).

---

[1] „NSVL Töö RK Teataja", 1928, nr. 25—26.

[2] „NSVL Töö RK Teataja", 1928, nr. 38—39; 1931, nr. 28.

[3] Vene NFSV Ülemkohtu pleenumi määrus 7. märtsist 1927. a. („Kohtupraktika küsimuste käsiraamat", Jurizdat, 1937, lk. 69).

4. Pikendatud tööpäev. Seadusega sätitud tööpäeva kestuse pikendamine on kategooriliselt keelatud. „Tööstus-rahandusplaanide mittetäitmine peab toimuma eranditult töö parema organiseerimise, sisustise täieliku ja ratsionaalse kasutamise, normaalse tööpäeva täieliku ärakasutamise arvel, häirete kõrvaldamisega ettevõtete ja tööliste tooraine, materjalide ja tööriistadega varustamises, töötajate igapäevaste elutingimuste parendamise arvel, samuti abinõude tarvitusele võtu arvel toiduainetega paremaks varustamiseks jne., aga mitte puhkepäevade kaotamise ja seadusega sätitud tööpäeva kestuse pikendamise arvel," on öeldud NSVL Töö RK ja ÜAÜKN-i ringkirjas 22. septembrist 1930. a.[1]

Ainult mõnedel hooajatöödel, eriti metsaparvetuse töödel ja ainult teatud tingimuste olemasolul lubatakse sisse seada pikendatud tööpäeva.

Juhtudel, kui hooajatöödel looduslike ja tehniliste tingimuste tõttu on teatud ajal nõutav eriti pingeline töö, lubatakse pärast kokkulepet administratsiooni ja vastava ametiühingu vahel teatud ajaks sisse seada pikendatud tööpäev ühes palga vastava suurendamisega. Pikendatud tööpäeva kestus, selle rakendamise aeg, samuti tasustamise ulatus ja kord sätitakse administratsiooni ja ametiühingu vahelise kokkuleppega [2].

Hooajatööde loetelu, kus võib sisse seada pikendatud tööpäeva, on kinnitatud NSVL Töö RK määrusega 11. oktoobrist 1932. a.[3] Pikendatud tööpäeva sisseseadmine metsaparvetuse töödel on ette nähtud ÜAÜKN-i määruses 8. septembrist 1933. a.[4]

---

[1] „NSVL Töö RK Teataja", 1932, nr. 29—30.

[2] NSVL KTK ja RKN-i 4. juuni 1926. a. määruse § 10 (LSKK 1926, nr. 40, art. 290).

[3] „NSVL Töö RK Teataja", 1932, nr. 28—29.

[4] „ÜAÜKN-i Bülletään", 1934, nr. 1—2.

Alla 16-aastaste alaealiste tööpäeva pikkus hooajatöödel, kus on sisse seatud pikendatud tööpäev, suureneb tundide arvu võrra, mis vastab täisealiste tööliste tööpäeva pikenemisele.

§ 4. Ületunnitööd.

1. **Ületunnitöö mõiste.** Kodanlike riikide tööseadused, samuti tsaariaegse Venemaa vabrikuseadused eristavad kaks liiki ületunnitöid: kohuslik, mille lubamine on seaduses otseselt ette nähtud ja millest keelduda tööline ei või, ja nn. mittekohuslik, mis formaalselt seati sisse kokkuleppel töölisega, tegelikult aga kõigil juhtudel, kui see oli vajalik ettevõtjale. See „mittekohuslik" ületunnitöö oli kõige mugavamaks viisiks tööpäeva pikkust reguleerivast seadusest möödahiilimiseks.

Meie seadused ei tunne selliseid ületunnitöid, mille sisseseadmiseks piisab administratsiooni kokkuleppest töötajaga ja lubab ületunnitöid ainult kõige erandlikumail juhtudel ja seejuures rangelt piiratud ulatuses.

TööSK § 103 defineeritakse ületunnitööd kui tööd pärast normaaltööaega. See definitsioon ei haara kõiki ületunnitöö tunnuseid ega piiritle seda muist tööliikidest väljaspool normaalset tööaega.

Raamatupidaja pärast tööpäeva lõppu pangas, kus ta töötab põhitöökohal, töötab õhtuti majavalitsuses. Majavalitsuses töötab raamatupidaja pärast normaaltööaega, kuid see pole ületunnitöö, kuna seda tööd tehakse töölepingu alusel teise tööandjaga, s. t. kohakaasluse korras.

Järelikult tööst kohakaasluse alusel erineb ületunnitöö sellega, et see toimub sellesama ettevõtte või asutise jaoks, kus toimub põhitöö, kohakaasluse alusel tehtav töö aga — teise ettevõtte või asutise jaoks.

Kohtupraktika nihutab ületunnitöö kohusliku tunnusena esiplaanile selle tegemise administratsiooni korraldusel või teadmisel. Selle tunnuse olemasolul tunnistab praktika töölise

õigust saada tasu ületunnitöö eest, kuigi see polnud nõutaval kombel vormistatud [1].

Võttes kokku ülalloeteldud ületunnitöö tunnused, võib seda defineerida järgmiselt: *ületunnitööks nimetatakse tööd, mida tööline või teenistuja teeb administratsiooni korraldusel või teadmisel pärast temale määratud tööaega sama ettevõtte või asutise jaoks, kus ta töötab normaaltööpäeva kestel.*

Tööaja arvestusel päeviti loetakse ületunnitööks tööd, mida tehakse enne antud töölisele määratud tööaja algust või pärast selle lõppu või määratud töökatkestuse ajal. Tööaja arvestuse puhul kuuti (vt. allpool § 5) loetakse ületunnitööks tööd, mis ületab töötundide kuunormi.

2. Juhud, millal lubatakse ületunnitööd. Vaadeldes ületunnitööd kui ebasoovitavat nähtust töötajate tervishoiu ja nende puhkusõiguse kaitse seisukohalt, keelab Tööseaduste koodeks üldreeglina ületunnitööd (§ 103). Erandina on ületunnitöö lubatud ainult teatud juhtudel ja seejuures silmas pidades tervet rida tingimusi, mis on suunatud võitlemiseks ületunnitööga.

Nendeks erandjuhtudeks, millal on võimalik rakendada ületunnitööd, loeb TööSK § 104 järgmised:

a) tööd, mis on vajalikud riigikaitseks ja ühiskondlike õnnetuste ning ohtude vältimiseks;

b) ühiskondlikult tarvilikud tööd vesivarustuse, valgustuse, kanalisatsiooni, transpordi ja posti-telefoni-telegraafi side alal nende korrapärast tegevust takistavate asjaolude kõrvaldamiseks;

---

[1] Vene NFSV Ülemkohtu pleenumi määrus 7. märtsist 1927 („Käsiraamat kohtupraktika küsimuste alal", Jurizdat, 1937, lk. 69) ja NSVL Ülemkohtu 59. pleenumi määrus 30. dets. 1937 (Vene NFSV Tööseaduste koodeks ühes paragrahvide järgi süstematiseeritud materjale sisaldava lisaga, Jurizdat, 1938, lk. 213).

c) vajadus lõpetada alatud tööd, mida ettenägematu või juhusliku tehnilistest tootmistingimustest sõltuva takistuse tõttu ei suudetud lõpetada normaalsel tööajal, kui alatud töö katkestamine võib seejuures kaasa tuua materjalide või masinate rikke;

d) ajutised tööd mehhanismide ja seadeldiste remondi ning taastamise alal neil juhtudel, kui nende seismajäämine toob kaasa töö lõppemise tunduvale arvule töötajaile.

Kõigil loeteldud juhtudel, välja arvatud riigikaitseks vajalikud tööd, kriipsutatakse alla ootamatuse, ettenägemata asjaolude jne. momenti.

Seda loetelu võib laiendada ainult vastava normatiivse aktiga, aga mitte administratsiooni ja töölise vahelise kokkuleppega. Nii näiteks Töö sisekorra tüüpeeskirjade § 16 järgi, kinnitatud NSVL RKN-i määrusega 18. jaanuarist 1941. a. (LMKK 1941, nr. 4, art. 63), peab vahetustööline katkestamatuil töil jätkama tööd pärast vahetuse lõppu kuni uue vahetustöölise ilmumiseni.

3. Ületunnitööde tegemise kord. Ületunnitöid võib üldreeglina teha ainult töökaitse organi loal, erakorralistel juhtudel aga — kohusliku tagantjärgse teatamisega viimasele.

Ületunnitööde luba antakse administratsiooni kirjaliku avalduse järgi, mis on alla kirjutatud ettevõtte või asutise juhataja poolt. Need avaldused vaadatakse eelnevalt läbi hindevaidekomisjoni poolt (vt. XIV peatükk), selle puudumisel aga — ametiühingu kohaliku organi poolt, kes kontrollivad sisuliselt ületunnitööde tõelist vajadust.

Töökaitse organ peab enne ületunnitööde loa väljaandmist tegema kindlaks võimatuse teha mainitud tööd ära tööliste olemasoleva koosseisu poolt harilikul tööajal, samuti kontrollima, kas avaldus vastab TööSK § 104 nõudeile ja teistele paragrahvidele, mis reguleerivad ületunnitööde rakendamist.

Töölisel pole õigust keelduda täitmast administratsiooni korraldust ületunnitööde kohta. Kui tööline peab sellist korral-

dust ebaseaduslikuks, peab ta teatama sellest käitiskomiteele või tsehhikomiteele, katkestamata seejuures tööd. Katkestamatuil töil on vahetustöölisel otse keelatud lahkuda töölt enne uue vahetustöölise ilmumist [1].

Töökaitse kaalutlustel ei lubata ületunnitöid teha üldse järgmistel töötajate liikidel:

a) alaealistel, kes pole saanud 16-aastaseks (TööSK § 105 ja NSVL RKN-i määrus 12. juulist 1940. a.[2]);

b) rinnaga toitvail naistel (TööSK § 131);

c) rasedail naistel, alates neljandast raseduskuust (NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 8. juuli 1944. a. seadluse § 7 — „NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1944, nr. 37);

d) ettevõtetes töötavail aktiivsel kujul tuberkuloosi põdevail (NSVL RKN-i 5. jaanuari 1943. a. määruse § 2)[3];

Töö- ja Isamaasõja invaliide ei suunata ületunnitöile kohuslikus korras [4].

Ületunnitöile ei tohi suunata ka töölisnoorte koolide õpilasi [5].

Ületunnitööde äärmine hulk ühe töötaja kohta aastas on määratud TööSK § 106 120 tundi. Seejuures ei või ületunnitöö kahel päeval järjestikku ületada nelja tundi.

Ületunnitöö eest saavad töölised ja teenistujad rahalist tasu ja seejuures suurendatud määral, võrreldes normaalpalgaga (vt. XI peatükk). Ületunnitöid hüvitada tööst vabastamisega ei ole lubatud [6].

---

[1] Töö sisekorra tüüpeeskirjade § 16 (LMKK 1941, nr. 4, art. 63).

[2] LMKK 1940, nr. 18, art. 438.

[3] „Riikliku sotsiaalkindlustuse käsiraamat", Profizdat, 1944, lk. 56.

[4] NSVL RKN-i 28. augusti 1942. a. määruse § 5 (sealsamas, lk. 91); NSVL RKN-i 20. jaanuari 1943. a. määruse § 4 (sealsamas, lk. 90).

[5] Töölisnoorte koolide põhimääruse § 6, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 30. aprillil 1944 (LMKK 1944, nr. 8, art. 130).

[6] ÜAÜKN-i 29. juuli 1934. a. määruse § 1 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1934, nr. 15).

Erandiks sellest eeskirjast hüvitatakse normeeritud tööpäevaga töötajate valvesolekut asutistes, mis esines pärast nende normaaltööpäeva või puhkepäeval, valveajale vastava vabaaja andmisega. Normeerimata tööpäevaga töötajad asutistes valvesoleku eest tööpäevil hüvitust ei saa, valve eest puhkepäevil aga saavad vaba aja [1].

§ 5. Tööaja jaotus ja arvestus.

1. Tööpäeva algus ja lõpp. NSVL RKN-i 27. juuni 1940. a.[2] määruse kohaselt tööpäeva algus ja lõpp asutistes määratakse kohalike töörahva saadikute nõukogude poolt, ettevõtteis aga — ettevõtte direktori käskkirjaga. Selles korras sätitud asutiste ja ettevõtete tööpäeva algus ja lõpp fikseeritakse töö sisekorra-eeskirjades. Töö algusest ja lõpust ettevõtteis teatatakse töölistele ja teenistujaile viledega (signaalidega)[3].

Asutise või ettevõtte tööaeg tervikuna võib mitte kokku langeda selle asutise või ettevõtte üksikute tööliste või teenistujate tööajaga. Näiteks katlakütjad, masinistid ja mõned teised töötajad on kohustatud katelde kütmiseks ja masinate käivitamiseks varem tööle tulema kui tööaja algus. Paljud ettevõtted töötavad kahe ja isegi kolme vahetusega, s. o. 16 ja 24 tundi ööpäevas. Kuid iga vahetuse tööaeg ei tohi ületada normaalset tööaega (TööSK § 102).

Vahetustöödel vahelduvad töölised vahetustes ühtlaselt. Üleminek ühest vahetusest teise peab reeglipäraselt toimuma igal nädalal [4].

Kui näiteks ettevõte töötab kolme vahetusega ööpäeva

---

[1] ÜAÜKN-i määrused 22. maist ja 11. juunist 1935. a. („ÜAÜKN-i Bülletään" 1935, nr. 11—12).

[2] LMKK 1940, nr. 16, art. 385.

[3] NSVL RKN-i poolt 18. jaan. 1941. a. kinnitatud töö sisekorra tüüpeeskirjade § 11 ja 13 (LMKK 1941, nr. 4, art. 63).

[4] Töö sisekorra tüüpeeskirjade § 12.

läbi, siis töölised, kes töötasid ühe nädala päevases vahetuses, töötavad järgmise nädala õhtuses vahetuses ja selle järel öises. Tänu sellele välditakse selline võimalus, et ühed töölised töötaksid ainult päeval, teised ainult õhtul või öösel.

Üks vahetus vaheldub teisega kellaajal, mis on määratud töö sisekorra-eeskirjades, kahjustamata töö normaalset käiku (TööSK § 102). Mõnedes rahvamajanduse harudes lubatakse teatud liiki töölistele erandina vahetuse pikendamist üle normaalse tööaja, kuid sellega, et kuu või mõne muu arvestusperioodi kestel (vt. allpool p. 3) tööloldud aeg ei ületaks kogusummas normaalset tööaega.

2. Töö vaheajad. Normaaltööaja jooksul tuleb võimaldada töötajale vaheaeg puhkuseks ja einetamiseks (TööSK § 98). Töö ja puhkuse korrapärasel vaheldumisel on määratu tähtsus. Õigeaegsed vaheajad vähendavad töötajate väsimust, soodustavad tööviljakuse tõusu.

Mainitud vaheaegade kestus ei tohi olla alla poolt tundi ega üle kahe tunni. Need vaheajad võimaldatakse mitte hiljem kui neli tundi pärast töö algust. Vaheaja täppis kestus, silmas pidades tähendatud norme, määratakse töö sisekorra-eeskirjadega (TööSK § 100). Kolmevahetuselise töö puhul lühendatakse vaheaega 20 minutini.

Puhkuseks ja söömiseks määratud vaheaega ei arvata tavaliselt tööaja hulka.

Katkestamist mittelubavate tööde juures peab töölisele võimaldatama süüa tööajal (märkus TööSK § 98 juurde).

Töölised ja teenistujad kasutavad mainitud vaheaega oma äranägemisel, kusjuures neil on õigus vaheajaks lahkuda töökohalt. Erandeid sellest eeskirjast on lubatud teha ainult ettevõtte ja asutise administratsiooni ja ametiühingu vahel sõlmitud eri kokkuleppe järgi (TööSK § 99).

Mitme vaheaja sättimine tööaja kestel toob kaasa tööpäeva killunemise mitmeks osaks. Selline tööpäeva killune-

mine, mis on esile kutsutud mõnda liiki töötajate töö iseloomust, on lubatav ainult juhtudel, mis on otseselt ette nähtud kehtivais seadustes. Tööseaduste koodeksi § 97 lubab sättida killustatud tööpäeva alalisel tööl tegutsevate majateenijate, remondi-, põllumajandus- ja teiste niisuguste liikide tööliste jaoks. Nende tööliste tööaega võib jaotada mitmeks osaks mistahes kestusega nii, et vaheaegade arv töös ei ületaks kahte päevas.

3. **Tööaja arvestus.** Tööaja arvestus on üks töömäära kontrollimise vorme. See on vajalik seadusega sätitud tööaja kestuse järele valvamiseks, võitluseks tööaja raiskamisega kui ka töötajale kuuluva palga kindlaksmääramiseks.

Kehtivad tööseadused tunnevad kaht tööaja arvestuse süsteemi: arvestus päeviti ja summeeritud arvestus. Päeviti arvestamisel võetakse arvesse aeg, mille kestel on töötaja töötanud päeva (tööpäeva) jooksul. Seda arvestust rakendatakse töölistele ja teenistujaile, kelle tööpäev on iga päev ühesuguse kestusega.

Summeeritud arvestus on ette nähtud TööSK § 97 ja terves reas erimäärustes. Kõige levinumaks summeeritud arvestuse viisiks on kuuti arvestus.

Tööaja arvestus kuuti on lubatud pideval tööl olevate majateenijate, remondi-, põllumajandus- ja mõnede teiste tööliste suhtes.

Summeeritud arvestuse puhul määratakse kuu norm iga töölise päeva töötundide normaalarvu korrutamise teel tööpäevade arvuga antud kuus.

Raudteetranspordil rakendatakse tööaja kuuti arvestust killustatud tööpäevaga tööliste, samuti veduri- ja rongitöötajate suhtes [1].

---

[1] NSVL Töö RK 27. septembri 1930. a. juhendi § 63 („NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 28 lisa).

Sideministeeriumi ettevõtteis ja asutistes on tööaja kuuti arvestus sätitud isikute kohta, kes töötavad vahetuses, tegutsevad trükitoodete ekspedeerimisega, saadavad posti traktidel ja killustatud tööpäevaga isikute kohta. Postivagunite sõidutöötajate suhtes, kelle tööaeg ületab 150 tundi edasi-tagasi reisul, peetakse arvestust 4 kuu kohta, postivagunite ülejäänud sõidutöötajate suhtes — 3 kuu kohta.

Töötajail, kelle tööaega arvestatakse perioodidega 1 kuni 4 kuuni, määratakse normaalne töötundide arv arvestusperioodis normaaltööaja tundide korrutamise teel tööpäevade arvuga, mis kuuluvad antud arvestusperioodi.

§ 6. Tehisnormid.

Tehisnorm on toodete või operatsioonide arv, mida töötaja on kohustatud tegema teatud ajal (tunnis, päevas) normaalsete töötingimuste (masinate, tööpinkide, tööriistade korrasolek, materjalide õigeaegne etteandmine jne.) puhul. Näiteks müüritööline, kes töötab maja ehitusel, on kohustatud 8 tunni jooksul 1000 telliskivi paigale panema.

Tehisnormi eriliigiks on ajanorm, mille puhul kohuslik töö määratakse aja järgi, mis on kulutatud teatud toote valmistamiseks või teatud operatsiooniks. Ajanormi all mõistetakse aega (minuteis, tundides), mille jooksul töötaja peab valmistama teatud toote või täitma teatud operatsiooni normaalsete töötingimuste puhul. Näiteks treialile on tehtud ülesandeks laagrite treimine normiga 20 minutit igaühe jaoks.

Tehisnormide kindlaksmääramisel tuleb lähtuda tehnilise normeerimise andmeist, mis on saadud tehnoloogilise protsessi ja sisustise võimsuse hoolika uurimise tagajärjel, üksikute operatsioonide kestuse täpse kronometraažiga, stahhanovlaste kogemuste arvestusega jne.

Kuid paljude käitiste praktikas on tehniliselt põhjendatud normid asendatud katselis-statistilistega. Need normid töötati välja järgmisel lihtsustatud viisil: võeti aruandeist andmed enamiku tööliste töötulemuste kohta ja, tuginedes keskmistele arvudele, määrati normid ilma sisustise võimsust, töörežiimi jne. arvestamata. ÜK(b)P KK pleenum, mis oli 1935. a. detsembris, mõistis sellise praktika järsult hukka: „Normide määramise kehtiva praktika alusetust ja kahjulikkust demonstreerib eriti ilmekalt äsja määratud normide kolossaalne ületamine kohe pärast nende määramist ja seejuures mitte üksikute tööliste, vaid tunduva töölishulkade poolt“ [1].

Seltsimees Stalin oma esinemisel esimesel üleliidulisel stahhaanovlaste nõupidamisel peatus eriti tehniliste normide tähtsusel sotsialistlikus majanduses: „Ilma tehniliste normideta ei ole võimalik plaanimajandus. Peale selle on tehnilised normid vajalikud selleks, et mahajäävaid masse eesrindlikele järele tõmmata. Tehnilised normid on suur reguleeriv jõud, mis organiseerib tootmises laiu töölishulki töölisklassi eesrindlike elementide ümber“ [2].

Vajadus laiendada tehniliselt põhjendatud normide rakendamist tööstuses ühes eesrindliku tehnoloogia ja töö tehnilise varustuse tõusuga on alla kriipsutatud ka NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaanis 1946—1950. Selle teostamiseks paneb seadus ette kindlustada töö normeerimist inseneride ja tehnikute kogenud kaadritega [3].

Aja jooksul, tehnika tõusu, töö organiseerimise paranemise ja uute töövõtete tarvituselevõtuga tehisnormid vanane-

---

[1] „ÜK(b)P resolutsioonides“, 6. tr. 1940, II jagu, lk. 629.

[2] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 444.

[3] NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani seadus 1946—1950, Politizdat, 1946, lk. 51.

vad. Seepärast tuleb neid regulaarselt revideerida. Selline üldine revideerimine toimub tavaliselt üks kord aastas.

Tehisnormid on selleks kohuslikuks tööviljakuse miinimumiks, mis on sätitud antud töö kohta. Tehisnormide täitmine on tööliste ja teenistujate põhikohustusi, mis on kinnitatud töö sisekorra tüüpeeskirjade § 10 [1].

Sotsialistlik majandussüsteem loob kõik vajalikud tingimused mitte ainult tehisnormi täitmiseks, vaid ka selle ületamiseks, eriti töö organiseerimise põhjaliku parendamise, sotsialistliku võistluse ja selle kõrgeima vormi — stahhaanovliku liikumise — laia arendamise teel.

Sotsialistliku võistluse eesrindlased ületavad tehisnorme mitmekordselt. Nii näiteks trusti „Doni Süsi" šahti nr. 30 Moskva basseinis söekaevur Boriskin raius 11. aprillil 1946. a. strekis 12,2 meetrit normis ettenähtud 0,468 meetri asemel, täites ülesande 2503-protsendiliselt.

Novosibirski müüritööline Semjon Maksimenko, rakendades voolukonveieri meetodit kivide paigalepanemisel, pani ühes oma lüliga vahetuses maja ehitusel paigale 176 700 telliskivi, täites normi 2600-protsendiliselt [2].

Tehisnormide täitmine ja ületamine on tähtsamaid tingimusi tööviljakuse edasiseks tõusuks, mis on lähima viie aasta kohta märgitud 36 protsenti tööstuses ja 40 protsenti ehitustööl võrreldes ennesõjaaegse ajaga.

„Meil tuleb eriti hoolitseda selle eest, et iga inimese töö muutuks viljakamaks, kuna selles seisneb mitte ainult iga töötaja isiklik huvi, vaid ka riigi üldhuvi," tähendas seltsimees Molotov oma kõnes valijaile 6. veebruaril 1946. a.[3]

---

[1] LMKK 1941, nr. 4, art. 63.

[2] „Pravda" 29. aprillist 1946. a. (artikkel „Sotsialistliku võistluse eesrindlased").

[3] V. M. Molotov, Kõne Moskva linna Moskva valimisringkonna valijate koosolekul 6. veebruaril 1946. a., Politizdat, 1946, lk. 11.

§ 7. Tehisnormide kindlaksmääramise kord.

TööSK § 56 kohaselt määratakse tehisnormid kindlaks kokkuleppel ettevõtte või asutise administratsiooni ja ametiühingu vahel.

Käesoleval ajal reguleerib tehisnormide revideerimise korda NSVL RKN-i määrus 14. jaanuarist 1939. a. (LMKK 1939, nr. 7, art. 38). Üldised käskkirjad tehisnormide revideerimise kohta antud ministeeriumi kõigis peavalitsustes antakse välja ühiselt ministri ja ÜAÜKN-i poolt. Selle käskkirja alusel peavalitsuste ülemad koos vastava ametiühingu keskkomitee esimehega annavad välja käskkirjad tehisnormide revideerimise kohta üksikuis ettevõtteis.

Uued tehisnormid ettevõtteis kinnitab direktor tsehhide ülemate esildusel. Uued normid astuvad jõusse viibimata pärast kinnitamist ja tehakse teatavaks töötajaile. Uuesti määratud tehisnormid kinnitatakse kogu aastaks. Kui tootmises võetakse tarvitusele uusi organisatsioonilis-tehnilisi ja ratsionaliseerimis-abinõusid, tuleb tehisnorme vastavalt tõsta.

Ajutisi norme uue ja veel tootmise omandamise perioodis oleva toodangu kohta tuleb süstemaatiliselt revideerida seda mööda, kuidas suudetakse tootmisprotsessi ja tehnilist külge omandada. Tööprotsessis avastatud alandatud ja vigased normid tuleb võtta kohe revideerimisele.

Real juhtudel määratakse tehisnormid Valitsuse poolt vahetult. Nii on NSVL RKN-i määrusega 15. augustist 1938. a. (LMKK 1938, nr. 37, art. 214) heaks kiidetud rahvakomissariaadi poolt koos ametiühingu keskkomiteega väljatöötatud tehisnormid puuvillatööstuse tööliste kohta.

NSVL RKN-i juures asuva Majandusnõukogu määrusega 11. märtsist 1939. a. (LMKK 1939, nr. 18, art. 119) on kinnitatud ehitustööliste tehisnormid.

X peatükk.

Puhkeaeg.

§ 1. Puhkeaja liigid.

Töö tagajärjel inimese organism väsib. Väsimuse kõrvaldamiseks, töö ajal kulutatud eluliste jõudude taastamiseks vajab inimorganism puhkust. Järelikult on puhkus nõutav kõigepealt töökaitse kaalutlustel töötaja tervise tugevdamiseks. Puhkus tööst on vajalik ka töötajate kultuurilis-poliitilise taseme tõstmiseks. Tööst vabal ajal tegutsevad nad ühiskondliku tegevusega, eneseharimisega, kehakultuuriga, külastavad klubisid, teatreid, kinosid jne.

Meie maal, kus õigus puhkusele pole ainult konstitutsioonis (§ 119) kirjutatud, vaid tegelikult tagatakse elus, on loodud kõik majanduslikud ja õiguslikud tingimused töötajate puhkuse korrapäraseks organiseerimiseks. Korrapäraselt organiseeritud puhkus soodustab töötajate tööviljakuse tõusu, laiendab nende vaimset silmaringi, tõstab poliitilist aktiivsust ja ühes sellega ka iga töötaja osa sotsialismi ülesehituses.

Puhkeaeg on otsene vastandmõiste tööajale. Kui tööajal töölised ja teenistujad on kohustatud töötama, peavad tegutsema oma tööülesannete täitmisega, siis puhkeajal on nad vabad neist kohustustest ja võivad oma aega kasutada oma äranägemise järgi.

Tööliste ja teenistujate puhkeajaks nimetatakse seaduse poolt või seaduse alusel määratud aega, mille kestel nad on vabad oma töökohustuste täitmisest.

Tööliste ja teenistujate puhkeaja, nagu ka tööaja kestus määratakse mitte poolte kokkuleppel, vaid seadusega või seaduse alusel. Kokkulepe töötajaga puhkeaja kestuse kohta võib esineda ainult neil juhtudel, mis on seaduses otseselt luba-

tud. Nii näiteks NSVL RKN-i juures asuva Majandusnõukogu 23. septembri 1938. a. määruse järgi (LMKK 1938, nr. 52, art. 298) võib lepinguis hooajatööl käivate kolhoosnikutega, kes asuvad ehitustööle, olla ette nähtud töölisele palgata puhkuse andmine 1 kuni 2 kuuks. Puhkeaja täpne kestus neis piirides määratakse töötaja kokkuleppel ehitustöö administratsiooniga.

Tööseaduste koodeksis reguleerib puhkeaega XI peatükk. Seda peatükki tuleb uurida, arvestades neid muutusi, mis on tehtud NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadlusega ja selle arendamiseks väljaantud valitsuse määrustega.

Eristatakse järgmised tööliste ja teenistujate puhkeaja põhiliigid: 1) igapäevane puhkus, 2) iganädalane puhkus, 3) iga-aastased mittetööpäevad, 4) iga-aastased puhkused. Iganädalased puhkepäevad ja iga-aastased mittetööpäevad võib liita üheks mõisteks „mittetööpäevad".

Igapäevane puhkus saabub pärast tööpäeva lõppu ja kestab järgmise tööpäeva alguseni. Selle puhkeaja kestus oleneb tööpäeva pikkusest. Kaheksatunnilise tööpäeva puhul on igapäevane puhkeaeg 16 tundi.

§ 2. Mittetööpäevad.

1. Iganädalased puhkepäevad. Iganädalane puhkeaeg seisneb töötajale igal nädalal ühe puhkepäeva andmises. Seda päeva nimetatakse iganädalaseks puhkepäevaks.

NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadlus sättis varem kehtinud mitmesuguste töönädala tüüpide asemel (5-päevane, 6-päevane, 7-päevane) kõigile riiklikele, kooperatiivseile ja ühiskondlikele ettevõtteile ja asutistele ühtse seitsmepäevase töönädala, mis koosneb 6 töö- ja 1 puhkepäevast. Seitsmepäevasele töönädalale üleminek suurendas tööpäevade arvu aastas, mis oli veel üheks suurema toodangu

väljalaskmise allikaks. Peale selle kõrvaldas see üleminek linna ja maa töötajate puhkepäevade mittekokkulangemise.

Seitsmepäevases töönädalas loetakse puhkepäevaks tavaliselt pühapäeva. Liidu- ja autonoomsete vabariikide ministrite nõukogudele on lubatud määrata rahvusrajoonides pühapäeva asemel teist puhkepäeva, olenevalt rahvuslikest ja olustikulistest tingimustest [1].

Pühapäeva asemel mingi teise puhkepäeva määramine on lubatud ka järgmistel juhtudel:

1) Ettevõtteis ja asutistes, kus töökatkestus on võimatu vajaduse tõttu teenindada laiu elanikkonna hulki (veevärk, telegraaf, telefon jne.), samuti ettevõtteis, mille tegevus oma iseloomult on katkestamatu (raudteed, mere- ja jõetransport jne.). Neis ettevõtteis ja asutistes määratakse üldise iganädalase puhkepäeva — pühapäeva — asemel erinevad puhkepäevad igale töötajate rühmale (TööSK § 110).

2) Ettevõtteis ja asutistes, mis oma tegevuse iseloomu tõttu lubavad tööd katkestada, kuid peavad funktsioneerima üldkehtival iganädalasel puhkepäeval (magasinid, saunad, muuseumid, maaligaleriid jne.). Nende ettevõtete ja asutiste töötajaile antakse puhkepäev kõigile korraga, kuid mitte pühapäeval, vaid muul nädalapäeval (näiteks esmaspäeval).

3) Mõnedes ettevõtetes määratakse iganädalaseks puhkepäevaks mitte pühapäev, vaid mingi muu nädalapäev (näiteks reede) selleks, et kindlustada neid ettevõtteid elektrivooluga varustava elektrijaama ühtlast pinget.

Iganädalane kindlaksmääratud puhkepäev tuleb anda kõigile töölistele ja teenistujaile, sealhulgas ka normeerimata tööpäevaga töötajaile (vt. lk. 151). Lähetuses olevad töötajad peavad järjekordseid iganädalasi puhkepäevi kasutama lähetuskohas. Lähetuskohas kasutamata jäänud puhkepäevi ei või

---

[1] NSVL RKN-i määrus 27. juunist 1940. a. (LMKK 1940, nr. 16, art. 385).

tagasipöördumisel hüvitada ei raha, ei teiste puhkepäevadega.[1] Töölised ja teenistujad, kes on kutsutud rahva-kaasistujaiks, kasutavad kohtutööl viibimise ajal puhkepäevi ühel ajal kohtunikega [2].

Neil juhtudel, kui iganädalane puhkepäev langeb kokku muu mittetööpäevaga (näiteks 7. novembriga), ei anta teist puhkepäeva (kokkulangeva asemel)[3].

Töötajale iganädalase puhkepäeva mitteandmine on keelatud. Erandlikel juhtudel, tööde tegemiseks, mida ei võidud varem ette näha, nagu näiteks kiire remont, avarii-tööd, lõpetamata kiire ülesande täitmine, võidakse töötaja rakendada tööle ka iganädalasel puhkepäeval. Iganädalasel puhkepäeval tööle rakendamine võib toimuda ainult administratsiooni kirjalikul korraldusel, mis on kooskõlastatud kohaliku ametiühingu organisatsiooniga. Normeerimata tööpäevaga töötajate suhtes ei ole selline kooskõlastamine nõutav[4].

Ettevõtte administratsiooni poolt tööpäevaks kuulutatud puhkepäeval mõjuvate põhjusteta tööle mitteilmumist loetakse mõjuvate põhjusteta töölt puudumiseks, mis toob kaasa kriminaalvastutuse [5].

Kasutamata puhkepäeva asemel tuleb töötajale anda lähema kahe nädala jooksul teine puhkepäev. Rahalise hüvi-

---

[1] NSVL Töö RK seletus 25. juunist 1930. a. („NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 19).

[2] Vene NFSV Töö RK ja Kohtu RK ringkiri 11. juulist 1930. a. („NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 25).

[3] NSVL RKN-i juures asuva Majandusnõukogu määrus 5. novembrist 1940. a. (LMKK 1940, nr. 30, art. 764).

[4] NSVL RKN-i 24. septembri 1929. a. määruse (LSKK 1930, nr. 16, art. 179) § 5; Vene NFSV Töö RK määrus 1. augustist 1930. a. („NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 25); ÜAÜKN-i määrus 29. juulist 1934. a. („ÜAÜKN-i Bülletään", 1934, nr. 15).

[5] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 10. veebruarist 1944. a. Mussijenko asjas („NSV Liidu Ülemkohtu praktika, 1944. a.", vihud I—VI, Trt. 1946, lk. 79).

tuse maksmist töö eest iganädalasel puhkepäeval tavaliselt ei lubata (vt. lk. 219). Samuti keelatakse puhkepäevade kogumine eesmärgil kasutada neid järjest, kui ka kasutamata puhkepäevade liitmine puhkusele.

Administratsiooni kuuluvad isikud, kes on süüdi iganädalaste puhkepäevade kasutamise korra eeskirjade rikkumises, võetakse distsiplinaarvastutusele, süstemaatilise rikkumise juhtudel aga — kriminaalvastutusele.

Valve eest iganädalastel puhkepäevadel asutistes kompenseeritakse nii normeeritud kui ka normeerimata tööpäevaga töötajaid valveajale vastava puhkeaja andmisega [1].

Ajutisele tööle palkamisel tähtajaga mitte üle kuue päeva võib töö iganädalasel puhkepäeval toimuda administratsiooni korraldusel ilma mingisuguste organite sanktsioonita ja tasutakse harilikus määras [2].

2. **Iga-aastased mittetööpäevad.** Peale iganädalaste puhkepäevade on mittetööpäevadeks ka järgmised päevad: a) 22. jaanuar — 1905. a. 9. jaanuari ja V. I. Lenini mälestuspäev; b) 1. ja 2. mai — töötajate rahvusvahelise püha päevad; c) 9. mai — võidupüha Saksamaa üle[3]; d) 7. ja 8. november — Suure Sotsialistliku Oktoobrirevolutsiooni aastapäevad; e) 5. detsember — NSV Liidu konstitutsiooni vastuvõtmise päev.

Kõik ülejäänud päevad aastas loetakse tööpäeviks nii linnades kui ka maa-asulais [4].

---

[1] ÜAÜKN-i määrus 22. maist 1935. a. ja 11. juunist 1935. a. („ÜAÜKN-i Bülletään", 1935, nr. 11—12).

[2] NSVL KTK ja RKN-i 14. jaanuari 1927. a. määruse § 13 (LSKK 1927, nr. 2, art. 80).

[3] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlusega on 9. mai muudetud tööpäevaks ja 1. jaanuar puhkepäevaks (tõlkija).

[4] NSVL RKN-i määrus 27. juunist 1940 (LMKK 1940, nr. 16, art. 385); NSVL Nõukogude VIII Erakorralise Kongressi määrus 5. dets. 1936. a. („NSVL KTK ja VKTK Teataja", nr. 283, 6. dets. 1936); NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlused 8. maist 1945 („NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1945, nr. 26).

Töötada mainitud iga-aastastel mittetööpäevadel on keelatud. Erand sellest eeskirjast on tehtud katkestamata töötavate ettevõtete jaoks, kus töö katkestamine on võimatu tootmis-tehniliste tingimuste tõttu (näiteks metallurgia tehaste kuumades tsehhides) või seoses elanikkonna vajaduste teenindamisega (magasinid, apteegid, haiglad jne.), remonditööde jaoks, mis on esile kutsutud edasilükkamatu tootmisvajaduse poolt, samuti peale- ja mahalaadimistööde jaoks, mis on seotud raudtee- ja veetranspordi tööga. Ettevõtete ja tsehhide nimestikud, kus on lubatud töötada ka iga-aastastel mittetööpäevadel, kinnitatakse ministrite poolt pärast kooskõlastamist vastavate ametiühingute KK-ga [1].

Ülalloeteldud päevadel tehtud töö eest tasutakse kahekordses suuruses (vt. lk. 220). Kuid töötaja nõusolekul võib rahalist hüvitust asendada teise puhkepäeva andmisega [2].

§ 3. Iga-aastased puhkused.

1. Õigus puhkusele. Iga-aastased puhkused on üks puhkeaja olulisi liike. Iga-aastased puhkused jagunevad järjekordseiks ja lisapuhkusteks.

Iga-aastaste puhkuste andmise korda reguleerivad TööSK § 114—120, NSVL RKN-i, ÜK(b)P KK ja ÜAÜKN-i 28. detsembri 1938. a. määruse (LMKK 1939, nr. 1, art. 1) § 13, NSVL Töö RK eeskirjad 30. aprillist 1930. a. „Järjekordseist ja lisapuhkustest“ [3] ja terve rida erimäärusi.

„Õigus järjekordsele puhkusele antakse töölistele ja teenistujatele pärast 11 kuud pidevat töötamist antud ettevõttes või asutises“, on öeldud NSVL RKN-i, ÜK(b)P KK ja ÜAÜKN-i

---

[1] NSVL RKN-i määrus 31. oktoobrist. 1939 (LMKK 1939, nr. 57, art. 600).

[2] NSVL RKN-i 24. sept. 1929. a. määruse § 7 (LSKK 1929, nr. 63, art. 586).

[3] „NSVL Töö RK Teataja“, 1930, nr. 13.

28. detsembri 1928. a. määruse § 13. Kuigi selles kõneldakse ainult järjekordsest puhkusest, kehtib see aeg ka lisapuhkuse kohta, kuna töötamise aeg, mis on vajalik järjekordse ja lisapuhkuse õiguse saamiseks, on alati olnud ühesugune.

Niisiis selleks, et saada õigust iga-aastase puhkuse saamiseks on vaja: a) töötada b) töölise või teenistujana c) ühes ettevõttes või asutises d) teatud aja (11 kuud) pidevalt.

Järelikult, kui tööline või teenistuja ei töötanud, vaid oli palgata puhkusel (näiteks diplomitöö koostamiseks), siis seda aega ei tule lugeda staaži hulka, mis annab õiguse iga-aastase puhkuse saamiseks.

Kuid mitte igasugust tööd ei arvata selle staaži hulka. Kui näiteks töötaja töötab kohtu poolt paranduslike tööde näol määratud karistuse kandmise korras, näiteks põhjuseta töölt puudumise eest, siis seda tööaega ei arvata staaži hulka, mis on vajalik puhkuseõiguse saamiseks (Vene NFSV paranduslike tööde koodeksi § 24).

Samuti, kui töötaja tegi ühe või teise töö ettevõttele (asutisele) töövõttelepingu, ülesande või kirjastuslepingu alusel, aga mitte töölise või teenistujana, siis selle töö eest ta puhkust ei saa, kuigi see oleks kestnud terve aasta.

Kui töötaja töötas ühes ettevõttes 10 kuud ja siis läks üle teise, siis puhkuseõiguse saamiseks siin peab ta uuel kohal töötama 11 kuud täis, arvestamata endisel kohal töötamise aega.

Puhkuseõigust andva tööstaaži hulka loetakse peale tegelikult tööloldud aja veel:

a) aega, millal töötaja tegelikult ei töötanud, kuid administratsioon oli kohustatud talle säilitama ametikoha ja palga täielikult või osaliselt (näiteks rahvakaasistuja kohuste täitmine, õppekogunemisele kutsumine sõjaväeteenistuse puhul jne.);

b) aega, millal töötaja oli töövõimetu, kuid tema ametikoht säilitati ja ta sai toetust ajutise töövõimetuse puhul;

c) tasustatud sunnitud töölt puudumise aega ebaõige vallandamise puhul (NSVL Töö RK 30. aprilli 1930. a. eeskirjade § 4);

d) töökohustuse korras tehtaval tööl olemise aega (ÜAÜKN-i määrus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 18. novembril 1942. a.)[1].

Muud aega, mille kestel töötaja tegelikult ei töötanud antud ettevõttes (asutises), ei arvata puhkuseõigust andva staaži hulka.

Selle staaži hulka ei arvata eriti riiklike kohustuste täitmise aega, millal töötajale säilitati küll töökoht, kuid ei säilitatud palka. Nii näiteks töölistele ja teenistujaile, kes on astunud vabatahtlikult Nõukogude tegevarmeesse, säilitatakse endisel teenistuskohal töökoht, kuid ei säilitata palka. Seepärast pärast Nõukogude armeest tagasitulekut peab neile ennistatama endine ametikoht, kuid puhkust (või hüvitust puhkuse eest) nad armees olemise aja eest ei saa [2].

Mainitud staaži hulka ei arvata ka töötaja haiguse aega, kui ta selle aja eest ei saanud toetust ajutise töövõimetuse puhul või, kui ta saigi toetust, talle ei säilitatud töökohta. Näiteks töötaja, kes vallandati antud ettevõttest töödistsipliini rikkumise või kuriteo kordasaatmise pärast, asus tööle teise ettevõttesse, kahe kuu pärast haigestus kopsupõletikku ega töötanud sel põhjusel terve kuu. Seda kuud ei arvestata antud töötaja puhkuseõiguse määramisel, kuna NSVL RKN-i, ÜK(b)P KK ja ÜAÜKN-i 28. detsembri 1938. a. määruse § 11 järgi ta ei saa selle kahe kuu eest toetust ajutise töövõimetuse puhul.

On võimalik ka selline juhtum. Töötaja, haigestunud tuberkuloosi, vallandati administratsiooni poolt pärast kaht kuud töölt puudumist TööSK § 47 p. g järgi. Selline töötaja saab edasi toetust ajutise töövõimetuse puhul ka pärast vallandamist kuni töövõime taastumiseni või kuni invaliidiks arvamiseni, kuid töökohta talle ei säilitata. Seepärast kogu seda aega, mille kestel ta oli haige pärast töölt vallandamist, ei loeta puhkuse-

---

[1] „Tööseadusandlus", Lühike käsiraamat, Profizdat, 1946, lk. 72.

[2] NSVL RKN-i määrus 28. juulist 1941 (LMKK 1941, nr. 17, art. 336).

õigust andva staaži hulka, kuigi selle eest on tasutud toetuse näol ajutise töövõimetuse puhul.

Puhkuseõiguse saamiseks tuleb töötada ühes ettevõttes (asutises) 11 kuud p i d e v a l t.

Iga ettevõte (asutis), kel on töötajate palkamise õigus, on töösuhete alal omaette majandusüksus. Isemajandamise põhimõtte tõttu pole ettevõte (asutis) kohustatud töötajale puhkust andma tema teisel kohal tööloldud aja eest.

Kuid järgmistel juhtudel võetakse töö teisel kohal arvesse puhkuseõiguse määramisel antud ettevõttes (asutises):

a) ühest ettevõttest (asutisest) üleviimisel administratsiooni korraldusel (NSVL KTK ja RKN-i 23. novembri 1931. a. määruse § 23 — LSKK 1931, nr. 68, art. 453);

b) ülieminekul ühest ettevõttest (asutisest) teise partei, kommunistliku noorsooühingu või ametiühingulise organisatsiooni ettepanekul (NSVL Töö RK 30. aprilli 1930. a. eeskirjade § 1).

Mainitud juhtudel tööstaaži pidevus, mis annab puhkuseõiguse, ei katke, s. t. selle staaži hulka arvatakse endisel kohal tööloldud aeg, kui töötaja selle aja eest pole saanud puhkust natuuras või rahalist kompensatsiooni kasutamata puhkuse eest.

Ettevõtte (asutise) üleandmine ühe ametkonna alluvusest teise ei riku samuti puhkuseõigust andva staaži pidevust (TööSK § 44).

Töötaja karistamine põhjuseta töölt puudumise või muu kuriteo eest paranduslike töödega töökoha järgi võtab töötajalt puhkuse saamise õiguse karistuse kandmise ajaks [1]. Seda aega ei arvata puhkuseõigust andva staaži hulka, kusjuures see aeg peatab, aga ei katkesta seda staaži. Pärast seda, kui töötaja on karistuse ära kandnud, võetakse enne süüdimõistmist tööloldud aeg arvesse puhkuseõiguse määramisel.

---

[1] NSVL Kohtu RK seletus 26. septembrist 1940. a., nr. AD-14 („NSV Liidu tööalane seadusandlus", Jurizdat, lk. 184).

Näiteks töölist Semjonovit, kes töötas töökojas 10 kuud, karistati põhjuseta töölt puudumise eest paranduslike töödega 4 kuuks. Neid nelja kuud ei arvata staaži hulka, mis on vajalik puhkuseõiguse saamiseks. Vastupidi, 10 kuud, mis Semjonov töötas enne süüdimõistmist, arvatakse selle staaži hulka ja pärast karistuse ärakandmist on tal tarvis töötada üks kuu, et tal tekiks puhkuse saamise õigus.

Üldreeglina tekib puhkuse saamise õigus pärast 11-kuulist pidevat tööd ühes ettevõttes või asutises. Kuid õppeaasta kõrgemais õppeasutistes, tehnikumides ja koolides on alla 11 kuu, mille järel algab suvevaheaeg. Peale selle hakkavad mõned õppejõud neist olenemata põhjustel õppeasutises tööle mitte õppeaasta algusest.

Võttes neid erinevusi arvesse, määras ÜAÜKN õppeasutiste õppejõududele järgmise puhkuse andmise korra:

a) koolide õpetajaile ja kõrgemate õppeasutiste ja tehnikumide professorite-õppejõudude koosseisule, kes on asunud tööle 1. septembrist ja töötanud kogu õppeaasta jooksul, antakse järjekordne puhkus suvevaheajal kestusega 48 tööpäeva;

b) koolide õpetajaile ja tehnikumide ja kõrgemate õppeasutiste professorite-õppejõudude koosseisule, kes on asunud tööle antud õppeasutisse õppeaasta kestel pärast kõrgema või keskmise eriõppeasutise lõpetamist, samuti pärast tegelikku sõjaväeteenistust, antakse järjekordne puhkus suvevaheajal kestusega 48 tööpäeva.

Kõigile teistele koolide õpetajaile ja tehnikumide ja kõrgemate õppeasutiste professorite-õppejõudude koosseisule, kes on asunud tööle õppeaasta kestel, antakse järjekordset puhkust suvevaheajal 4 tööpäeva iga tööloldud kuu eest, s. o. proportsionaalselt tööloldud ajale [1].

---

[1] ÜAÜKN-i seletus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 8. juunil 1940 (LMKK 1940, nr. 16, art. 393).

Töölistel ja teenistujail, kes on tegevuses lühiajalistel — hooaja [1] ja ajutistel [2] — töödel, pole õigust puhkusele või rahalisele kompensatsioonile selle eest.

Isikud, kes töötavad ehitustööl alaliselt (aasta läbi), saavad järjekordset puhkust või kompensatsiooni üldaluseil, mis on sätitud tööseadustega, kusjuures puhkust antakse neile enne ehitushooaja algust või pärast selle lõppu.

Isikuile aga, kes on töötanud ühe ehituse juures alla 11 kuu, antakse puhkuse asemel kompensatsiooni $^1/_{25}$ suuruses kogu antud ehitusel saadud palgast aja eest, mille kestel tööline puhkust ei saanud, kuid mitte üle kahe nädala keskmise palga. Kes on tööl olnud alla ühe kuu, kompensatsiooni ei saa [3].

Suure Isamaasõja ajal, kui igaüks oli kohustatud töötama oma jõudude maksimaalse pingutusega, tühistati järjekordsed ja lisapuhkused ja asendati rahalise kompensatsiooniga kasutamata puhkuse eest [4]. Töölistel ja teenistujail saadaolevad kompensatsioonid kasutamata puhkuse eest kanti, alates 1942. a., riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ja asutiste poolt hoiukassadesse tööliste ja teenistujate erihoiustena 3% aastas[5].

Pärast Suure Isamaasõja lõppemist ennistati tööliste ja teenistujate järjekordsed ja lisapuhkused 1. juulist 1945. a. Sel-

---

[1] NSVL KTK ja RKN-i 4. juuni 1926. a. määruse § 21 (LSKK 1926, nr. 40, art. 290).

[2] NSVL KTK ja RKN-i 14. jaanuari 1927. a. määruse § 19 (LSKK 1927, nr. 9, art. 80).

[3] NSVL KTK ja RKN-i 4. aprilli 1928. a. määruse § 8 (LSKK 1928, nr. 21, art. 187).

[4] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1941. a. seadluse § 5 („NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1941, nr. 30).

[5] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 9. aprillist 1942. a. „(NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1942, nr. 13); vt. ka NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlused 9. jaan. 1943. a., 22. dets. 1943. a. ja 11. jaan. 1945. a. 9. apr. 1942. a. seadluse kehtivuse pikendamise kohta.

lest ajast lõpetati kasutamata puhkuse eest rahaliste kompensatsioonide ülekandmine hoiukassadesse tööliste ja teenistujate erihoiustena.

Järjekordsed ja lisapuhkused, mis anti töölistele ja teenistujaile 1945. a. teisel poolaastal, kui puhkuse saamise õigus tekkis pärast 31. detsembrit 1944. a., loeti kasutatuks 1944—1945. tööaasta eest, kusjuures rahalise kompensatsiooni summad, üle kantud hoiukassadesse kasutamata puhkuse eest ja mille tähtaeg saabus pärast 31. detsembrit 1944. a., arvati liidu eelarve tuludesse. Näiteks asus töötaja tehasesse tööle 5. veebruaril 1944. a.; puhkuseõigus tekkis tal 5. jaanuaril 1945. a.; kompensatsioon kasutamata puhkuse eest kanti tema erihoiusele hoiukassasse pärast tööaasta lõppu — 1945. a. veebruari lõpul; see töötaja sai järjekordset puhkust 12 tööpäeva alates 1. septembrist 1945. a. Sel juhul loetakse antud puhkus kasutatuks 1944—1945. a. eest. Õigus järgmisele puhkusele tekkis antud töötajal 5. jaanuaril 1946. a., siis 5. jaanuaril 1947. a. jne.[1]

2. Puhkuse andmise kord. Puhkust antakse üks kord aastas aastase töö eest, mida arvatakse tööle asumise päevast ja nimetatakse tööaastaks, erinevalt kalendriaastast, mida loetakse 1. jaanuarist kuni 1. jaanuarini. Kui näiteks töötaja asus antud ettevõttes tööle 15. märtsil 1945. a., siis esimene puhkus tuleb talle anda ajavahemiku eest 15. märtsist 1945 kuni 15. märtsini 1946, teine puhkus — ajavahemiku eest 15. märtsist 1946 kuni 15. märtsini 1947 jne.

Puhkusi antakse kogu aasta kestel. Asutistes ja majandusorganisatsioonide (trustid, koondised jne., aga mitte tehase juhatus) haldusaparaadis peab igas kuus minema puhkusele 8—9% kogu töötajate koosseisust. Ainult mõningaile töötajate liikidele tuleb puhkus anda üldreeglina suvel. Siia kuulu-

[1] NSVL Rahanduse RK ja ÜAÜKN-i instruktiivkiri 8. aug. 1945, nr. 435/04 („Abiks käitis- ja kohalikele komiteedele", 1945, nr. 7—8).

vad alaealised alla 16 aastat [1], statsionaarsete õppeasutiste professorite-õppejõudude koosseis [2], noorsugu, kes õpib töölisnoorte koolides ettevõttes endas ilma tootmistöölt lahkumata [3].

Puhkuse andmise järjekord igaks aastaks määratakse HVK poolt hiljemalt antud aasta 1. jaanuariks. Mõnedel juhtudel (näiteks ettevõtte paratamatul seismajäämisel remondi tõttu) võidakse puhkust anda korraga kõigile töölistele või mõnedele tööliste rühmadele.

Puhkused tuleb jaotada ühtlaselt kogu kuu jooksul, aga mitte kohandada eranditult 1. ja 15. kuupäevaga. Puhkuste järjekorra kindlaksmääramisel on võimalik anda puhkust ka avansina, s. t. siis, kui töötaja pole antud aastal veel 11 kuud töötanud, mis annab õiguse puhkuse saamiseks. Kuid esimesel tööaastal antud ettevõttes või asutises ei lubata sellist puhkuste avansseerimist.

ÜAÜKN-i määrusega 18. jaanuarist 1941 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1941, nr. 1) seletati, et järjekordsete puhkuste andmisel töölistel ja teenistujail, kes olid mobiliseeritud ja pärast reservväkke arvamist tulid tagasi endisele tööle, Nõukogude armees viibimise aega ei arvata staaži hulka, aga see ka ei katkesta staaži. See tähendab, et töölisele (teenistujale), kes enne Nõukogude armeesse minekut töötas 11 ja enam kuud, võib pärast demobiliseerimist endisele kohale tagasitulekul anda puhkust enne 11 kuu täissaamist uues tööaastas. Formaalselt ÜAÜKN-i mainitud seletus käib 1939. a. Nõukogude armeesse mobiliseeritute kohta. Analoogia alusel kohaldatakse seda Suure Isamaasõja ajal mobiliseerituile.

---

[1] Eeskirjad järjekordsete ja lisapuhkuste kohta, § 13, kinnitatud NSVL Töö RK poolt 30. aprillil 1930 („NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 13); NSVL RKN-i määrus 12. juulist 1940 (LMKK 1940, nr. 18, art. 438).

[2] Vene NFSV Töö RK määrus 11. märtsist 1927 („NSVL Töö RK Teataja", 1927, nr. 13).

[3] ÜAÜKN-i seletus 16. aprillist 1934 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1934, nr. 7—8).

Puhkus kohakaasluse alusel peetaval ametikohal antakse üheaegselt puhkusega põhiametikohal (muidugi tingimusel, et töötaja oleks kohakaasluse alusel peetaval ametikohal töötanud vähemalt 11 kuud). Seejuures igal ametikohal saab töötaja puhkust sellise kestusega, mis on sätitud antud ametikoha jaoks.

Puhkuste järjekorrast mittekinnipidamine rikub nii tootmise kui ka töötajate endi huve. Seepärast on igasugused muutused HVK poolt kinnitatud puhkuste järjekorras lubatud kas HVK otsusel või töötaja ja administratsiooni vahelisel kokkuleppel.

HVK poolt kinnitatud järjekorrale vastavast eelseisvast puhkusest teatab administratsioon töötajale hiljemalt 15 päeva enne puhkuse algust. Selleks seatakse töökohal (tsehhis, töökojas jne.) üles vastavad teadaanded. Kui HVK otsusel antakse töötajate rühmale puhkust väljaspool järjekorda avarii, loodusliku õnnetuse jne. tõttu, siis peab töötajaile sellest teatama vähemalt 2 päeva varem.

Kui administratsioon ei teatanud töötajale õigeaegselt eelseisvast puhkusest või ei andnud temale puhkusaja eest palka ette, siis tuleb töötaja avalduse järgi puhkus edasi lükata uuele tähtajale. See tähtaeg määratakse töötaja kokkuleppel administratsiooniga, vaide juhul aga HVK poolt.

Puhkus tuleb edasi lükata teisele ajale või pikendada kasutamata aja võrra ka järgmistel juhtudel:

a) kui töötaja haigestus või tunnistati töövõimetuks muil põhjustel ja sai töövõimetuse päevade eest kindlaksmääratud toetust sotsiaalkindlustuse korras;

b) kui töötaja kutsuti riiklike või ühiskondlike kohustuste täitmisele.

3. Keskmise palga arvutamine puhkusaja eest. Keskmise palga arvutamise korda puhkusaja eest reguleerivad NSVL

RKN-i määrus 25. juulist 1935. a. ja selle arendamiseks väljaantud ÜAÜKN-i määrused [1].

Puhkusaja palga arvutamine toimub töötaja keskmise palga järgi viimase 12 kuu eest, mis eelnesid puhkusele mineku kuule. Kui töötaja on antud ettevõttes või asutises töötanud alla aasta, siis makstakse palk välja keskmise palga järgi, arvestades aega selle kuu esimesest päevast, mis järgneb antud ettevõttesse või asutisse tööle asumise kuule.

Keskmise palga arvutamine puhkuse eest tasu maksmiseks toimub järgmiselt. Esiteks tehakse kindlaks töötaja aastapalk. Selleks arvatakse kokku kogu tema aastapalk 12 kuu eest. Aastapalk jagatakse 12 (kuude arvu järgi aastas). Saadud keskmine kuupalk jagatakse 25,4 (töökuu keskmine kestus, arvutatud tööaja aastabilansist)[2]. Tulemusena saadakse keskmine päevapalk puhkuse eest tasumiseks. See päevapalk korrutatakse antud töölisele antud puhkuspäevade arvuga tööpäevades.

Puhkuse eest saadava keskmise palga arvutamisel võetakse arvesse kõik palga liigid, olenemata nende väljamaksmise süstemaatilisusest, samuti toetus ajutise töövõimetuse puhul.

Palga hulka kuulub töötaja kogu töötasu, mis ta saab tükitöö, progressiiv-tükitöö, ajatöö, premiaalse ja muu töö tasustamise süsteemi järgi.

Eriti arvatakse keskmise palga hulka puhkuse eest tasumiseks: tootmispreemiad (kütteaine, tooraine ja materjali kokkuhoiu, omahinna alandamise jne. eest); preemiad aasta-aruande

---

[1] ÜAÜKN-i määrus 9. septembrist 1935 („ÜAÜKN-i Bülletään" 1935, nr. 19); ÜAÜKN-i määrus 20. novembrist 1935 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1935, nr. 24); ÜAÜKN-i määrus 2. veebruarist 1936 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1936, nr. 2); ÜAÜKN-i määrus 20. jaanuarist 1938 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1938, nr. 2); ÜAÜKN-i määrus 18. jaanuarist 1941 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1941, nr. 1); ÜAÜKN-i määrus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 18. novembril 1942 („Tööseadusandlus", Lühike käsiraamat, Profizdat, 1936, lk. 72).

[2] Vt. NSVL Rahandusministeeriumi ja ÜAÜKN-i 18. septembri 1946. a. juhendi p. 1.

koostamise ja aastaplaani täitmise eest; lisapalk ületunni- ja öötöö eest; vanusetasu väljateenitud aastate eest; palk kasutatud puhkusaja eest; palk tööseisaku aja eest; palk riiklike ja ühiskondlike kohustuste täitmise aja eest; ajalehtede ja ajakirjade toimetuste koosseisuliste kirjanduslike kaastööliste kirjanduslik honorar, mis makstakse palgana, aga mitte tasuna autorilepingu järgi; rongiagentidele teenistuslikel sõitudel päevaraha asemel makstavad lisatasud.

Keskmise palga arvutamisel puhkusaja eest ei võeta arvesse: kõiki kompensatsioonilisi väljamakseid lähetuste ja üleviimiste puhul (päevarahad, sõidukulud, võõrastemaja tasud, kolimisraha); kompensatsiooni kasutamata puhkuse eest; lisamakseid väljaspool palgafondi; väljamakseid aja eest enne arvestatavat 12-kuist tähtaega; väljamakseid juhuslike tööde eest, mis ei kuulu töötaja töökohustuste hulka; tasusid natuuras.

Keskmise palga arvutamisel puhkusaja eest tasumiseks töölistele ja teenistujaile, kes töötavad töökohustuse korras, nendel töödel viibimise aeg jäetakse välja, s. t. keskmine palk arvutatakse ainult tegelikult tööloldud aja eest antud ettevõttes või asutises viimase 12 töökuu kestel [1].

Kõik, mis on ülal öeldud keskmise palga arvutamise kohta puhkusaja eest tasumiseks, kohaldatakse ka kompensatsiooni väljamaksmisel kasutamata puhkuse eest.

Töötajale antud aastal temal saada oleva puhkuse mitteandmine on tavaliselt lubamatu. Kui aga töötaja lahkumine võib ebasoodsalt kajastuda ettevõtte või asutise normaalses töökäigus, võib administratsioon jooksval aastal puhkust mitte anda. Selleks on nõutav töötaja nõusolek. Kui töötaja pole nõus, antakse küsimus otsustada HVK-le. Puhkuse mitteandmine kaks aastat järjest on keelatud.

---

[1] ÜAÜKN-i määrus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 18. novembril 1942. a. („Tööseadusandlus", Lühike käsiraamat, Profizdat, 1946, lk. 72).

Kui puhkust ei anta administratsiooni süül, tuleb töötajale anda HVK otsusel rahalist kompensatsiooni või järgmise aasta puhkus tuleb pikendada kasutamata jäänud puhkuse võrra. Rohkem kui kahe aasta puhkuste liitmine pole lubatud (TööSK § 120).

4. Korralise puhkuse kestus. Korralise puhkuse kestuseks on Tööseaduste koodeksiga määratud kaks nädalat (s. o. 12 tööpäeva ühes kahe iganädalase puhkepäeva ja muude mittetööpäevadega, mis langevad puhkusajale). Tööliste ja teenistujate mõningate liikide jaoks on määratud pikendatud korralised puhkused. Pikendatud korralise puhkuse kestus on erinev: 24 tööpäeva ja enam ühes sellele perioodile langevate iganädalaste puhkepäevade ja muude mittetööpäevadega..

Pikendatud korralised puhkused on määratud alaealistele, samuti tervele reale teist liiki töötajaile, kes nende poolt tehtava töö iseloomu tõttu vajavad pikemat puhkust (pedagoogid, teaduslikud töötajad jne.).

Töötajaile, kes puhkuseõiguse saamise päevaks ei saanud 16-aastaseks, antakse puhkust ühe kalendrikuu ulatuses, kuid mitte alla 24 tööpäeva. Töölistel ja teenistujail, kes on saanud 16-aastaseks, on kõigi tööliste ja teenistujatega võrdse kestusega puhkus [1].

Pikendatud järjekordset puhkust kestusega 24 kuni 48 tööpäevani antakse teadusliku uurimise, õppe- ja poliitilis-hariduslike asutiste töötajaile, loeteldud NSVL Töö RK määruses 5. maist 1932. a.[2]

5. Lisapuhkused. Mõnedele töötajate liikidele antakse peale korralise puhkuse lisapuhkust. Tööseaduste koodeksis on ette nähtud lisapuhkuse andmine isikuile, kes töötavad tervisele eriti kahjulikel ja ohtlikel tootmisaladel (§ 115).

---

[1] NSVL RKN-i määrus 12. juulist 1940. a. (LMKK 1940, nr. 18, art. 438).

[2] „NSVL Töö RK Teataja", 1932, nr. 13—14.

Lisapuhkust tervisele kahjuliku töö tõttu antakse isikuile, kes töötavad tervisele kahjulike töötingimustega kutsete alal, vastavalt nimekirjale, mis on kinnitatud NSVL RKN-i määrusega nr. 1595, 12. juunist 1941. a. Selle puhkuse ülesanne on kompenseerida kahjulikku mõju, mida avaldavad töötaja organismile antud kutseala erilised tingimused.

Töölised ja teenistujad, kes töötavad nimestikus loeteldud tervisele kahjulike tingimustega kutsete alal, kasutavad lisapuhkust, olenemata sellest, millises rahvamajandusharus nad töötavad.

Lisapuhkuse kestus on määratud diferentseeritult — 6 kuni 36 tööpäevani, olenevalt töötingimuste kahjulikkuse astmest. Näiteks masinakirjutajad, kes pidevalt kirjutavad masinal, saavad 6 päeva lisapuhkust. Gaaskeevitajad ja volta kaarega elektrikeevitajad, kes töötavad suletud nõudes ja ruumides, saavad 12 päeva lisapuhkust. Arstid, velskrid, meditsiinilised õed ja sanitarid, kes tegutsevad laste eest hoolitsemisega psühhoneuropatoloogilistes, laste psühhiaatrilistes asutistes ja asutistes vaimselt mahajäänud laste jaoks, saavad 36 päeva lisapuhkust jne.

Neil juhtudel, kui töötingimuste kahjulikkus tervisele tootmises kõrvaldatakse või vähendatakse, on ministrid ja keskametkondade juhatajad kohustatud pärast kooskõlastamist ÜAÜKN-iga vähendama lisapuhkuse kestust või seda hoopis mitte andma.

Rahalise kompensatsiooni maksmine lisapuhkuse asemel on NSVL RKN-i 12. juuni 1941. a. määrusega lubatud ainult töölise või teenistuja vallandamisel.

Peale lisapuhkuse töö tervisele kahjulikkuse tõttu tunneb meie tööseadusandlus veel muudel alustel lisapuhkuse andmist: a) soodustusena töö eest Kaug-Põhja rajoonides ja nendega võrdsustatud kohtades; b) ergutusabinõuna kauaajalise töö eest ühes ettevõttes; c) hüvitusena töö eest üle normaaltööaja; d) soodustusena töölistele, kes õpivad töölt lahkumata, samuti

kõrgematesse või keskmistesse eriõppeasutistesse või aspirantuuri astujaile.

Riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete, asutiste ja organisatsioonide töötajaile, kes on Kaug-Põhja rajoonides, antakse peale puhkuste, mis on sätitud üldseadusandlusega, ja peale puhkuste töö eest tervisele kahjulikes tingimustes ja töö eest normeerimata tööpäevaga, lisapuhkust järgmise kestusega: 18 tööpäeva töötajaile normeeritud tööpäevaga ja 30 tööpäeva töötajaile normeerimata tööpäevaga. See soodustus, nagu muudki soodustused, mis on sätitud NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 1. augusti 1945. a. seadlusega, laienevad isikuile, kes on sõlminud lepingud töö kohta Kaug-Põhjas vähemalt kolmeks aastaks [1].

Isikuile, kes töötavad Kaug-Põhja rajoonidega võrdsustatud kaugetes kohtades, antakse lisapuhkust: normeeritud tööpäevaga töötajaile 12 tööpäeva, normeerimata tööpäevaga töötajaile 24 tööpäeva aastase töö eest [2].

Töölised, kes vahetult töötavad mäe-, metallurgia-, metalli-, keemia- ja tekstiiltööstuses, ehitusmaterjalide tööstuses, raudtee-, veetee- ja autotranspordil ja suurtel ehitustöödel, kui nad ühes ettevõttes on pidevalt töötanud vähemalt kaks aastat, saavad igal aastal 3 päeva lisapuhkust või rahalist hüvitust kolme päevapalga suuruses [3].

Juhul, kui t ö ö l i n e viiakse teise ettevõttesse üle administratsiooni korraldusel, staaž, mis annab õiguse mainitud puhkuse saamiseks, ei katke. Kolmepäevast lisapuhkust antakse alates töölise kolmandast tööaastast antud ettevõttes. Nooremal tee-

---

[1] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 1. augusti 1945. a. seadluse „Soodustustest isikuile, kes töötavad Kaug-Põhja rajoonides“ § 2 ja 11 („NSVL Ülemnõukogu Teataja“, 1945, nr. 51).

[2] NSVL RKN-i määrus 18. novembrist 1945. a. (LMKK 1945, nr. 10, art. 137).

[3] NSVL KTK ja RKN-i 15. dets. 1930. a. määruse § 12 31. märtsi 1937. a. redaktsioonis (LSKK 1937, nr. 23, art. 93).

nindaval personaalil, teenistujail ja tehnilistel töötajatel pole õigust seda puhkust saada.

Normeerimata tööpäevaga töötajaile võib administratsiooni äranägemise järgi anda lisapuhkust mitte üle 12 tööpäeva kompensatsioonina töö eest väljaspool tööaega.[1] Normeerimata tööpäevaga töötajail ei ole õigust nõuda selle puhkuse andmist[2].

Kõrgemate ja keskmiste õhtuste ja kaugõppimise eriõppeasutiste õpilased saavad palgata puhkust arvestuste ja eksamite sooritamiseks[3].

Õhtuste kõrgemate ja keskmiste eriõppeasutiste õpilastele on sätitud arvestuste ja eksamite andmise perioodiks iga-aastane 10-päevane lisapuhkus ilma palgata, kaugõppimise kõrgemate ja keskmiste eriõppeasutiste õpilastele, kes täidavad oma õppeplaane, iga-aastane 20-päevane palgata lisapuhkus laboratoorsete tööde, praktiliste harjutuste, konsultatsioonide ja eksamite andmise ajaks.

Viimase kursuse õpilastele antakse palgata puhkust järgmises ulatuses:

a) diplomitööde tegemiseks ja kaitsmiseks: õhtuste ja kaugõppimise kõrgemate õppeasutiste õpilastele 4 kuud, õhtuste ja kaugõppimise keskmiste eriõppeasutiste õpilastele aga 2 kuud;

b) riigieksamite andmiseks: õhtuste ja kaugõppimise kõrgemate ja keskmiste eriõppeasutiste õpilastele 1 kuu.

Seejuures kindlustatakse õpilastele diplomitööde tegemise ja kaitsmise ajaks ühiselamu ja stipendiumid üldaluseil.

Kõrgemate ja keskmiste juriidiliste kaugõppimise õppeasu-

---

[1] Eeskirjad järjekordsete ja lisapuhkuste kohta, § 8, kinnitatud NSVL Töö RK poolt 30. apr. 1930 („NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 13).

[2] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 28. novembrist 1940 („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu 1940", Jurizdat. 1941, lk. 107).

[3] NSVL RKN-i määrus 18. veebruarist 1941 (LMKK 1941, nr. 7, art. 116).

tiste õpilastele säilitatakse õppe-eksamisessioonide, samuti riigieksamite andmise ajaks palk alalisel töökohal. Kaugõppimise juriidiliste õppeasutiste õpilaste sõidukulud õppe-eksamisessioonidele ja riigieksamite andmiseks ja tagasi tasutakse asutiste ja ettevõtete poolt, kus nad töötavad [1].

Isikuile, kes töötavad tootmises ja õpivad töölisnoorsoo koolides, antakse lõppeksamite perioodiks lisapuhkust palga säilitamisega. Kümnendate klasside õpilased saavad lisapuhkust 20 tööpäeva, seitsmendate klasside õpilased aga 15 tööpäeva. Teiste klasside õpilased vabastatakse katsete päeval tööst, arvestades neid päevi neile järjekordse puhkuse andmisel. Mainitud õpilaste soovil tuleb neile antavad järjekordsed puhkused ajaldada eksamite ja katsete ajale [2].

Töölised ja teenistujad, kellele on lubatud ilmuda vastuvõtueksameile kõrgematesse õppeasutistesse ja tehnikumidesse, saavad palgata puhkust vastuvõtueksamite ajaks, arvestades aega, mis on vajalik õppeasutisse ja tagasi sõiduks [3].

Ettevõtteil ja asutistel lubatakse anda töölistele ja teenistujaile, kes astuvad kaugõppimise õppeasutistesse või kõrgemate õppeasutiste kaugõppimise osakondadesse, 10-päevaseid lisapuhkusi (ilma palga säilitamiseta) sisseastumiseksamite sooritamiseks [4].

Isikuile, kes on lubatud vastuvõtueksameile aspirantuuri, antakse töökohalt puhkust ilma palga säilitamiseta kestusega

---

[1] NSVL RKN-i korraldus 28. nov. 1945, nr. 17041-r, avaldatud NSVL Kohtu RK käskkirjas 1. dets. 1945, nr. 43.

[2] NSVL RKN-i korraldus 21. juunist 1945 („Trud" nr. 145, 22. juuni 1945. a.).

[3] NSVL RKN-i määrus 25. juulist 1944 („NSVL RKN-i juures asuva Üleliidulise Kõrgemate Koolide Komitee Bülletään", 1944, nr. 8); NSVL RKN-i korraldus 30. juunist 1945 („NSVL RKN-i juures asuva Üleliidulise Kõrgemate Koolide Komitee Bülletään", 1945, nr. 7).

[4] NSVL RKN-i määrus 28. aprillist 1939 (LMKK 1939, nr. 30, art. 207).

15 päeva eksamite sooritamiseks ja instituuti ja tagasi sõitmiseks [1].

Isikuile, kes on lubatud vastuvõtukatseile kaugõppimise aspirantuuri, antakse palgata puhkust katsete õiendamiseks kestusega 10 õppepäeva.

Kaugõppijaile-aspirantidele, kes edukalt täidavad oma teaduslikud õppeplaanid, antakse igal aastal eksamite sooritamiseks, katseliste tööde tegemiseks ja dissertatsiooni kaitsmiseks lisapuhkust 30 õppepäeva ja peale selle sõiduks kõrgema õppeasutise asukohta ettevõtte või asutise kulul, kus kaugõppija-aspirant töötab [2].

XI peatükk.

Palk.

§ 1. Palga mõiste.

Töötasu õigusliku reguleerimise aluseks NSV Liidus on stalinliku konstitutsiooni § 118 kinnitatud sotsialistlik põhimõte tasuda töö eest selle hulga ja omaduse järgi.

Olenevalt sellest, kas töötaja tegi oma tööd töölisena (teenistujana) või kolhoosi või tööndusкooperatiivartelli liikmena, toimub tasumine töö eest erineval kujul.

Töölised ja teenistujad saavad oma töö eest palka, mida reguleerib tööseadusandlus; kolhoosiliikmed saavad tasu ühikpäevade järgi; tööndusкooperatiivartellide ja invaliidide artellide liikmed — töötasu ja lisatasu artelli kasumist.

Palga õigel organiseerimisel on määratu tähtsus. See kindlustab tööviljakuse tõusu, meie kodumaa majandusliku ja sõjalise võimsuse tugevnemist, nõukogude rahva ainelise heaolu paranemist.

---

[1] NSVL RKN-i määrus 20. juunist 1946, nr. 1281, § 3.

[2] NSVL RKN-i 16. septembri 1939. a. määruse § 2—3 (LMKK 1939, nr. 52, art. 445).

Partei ja nõukogude võim kaitsesid sotsialistlikku põhimõtet tasuda töö eest hulga ja omaduse järgi halastamatus võitluses parteivastaste rühmade ja rühmakestega, kes palga alal seadsid partei poliitikale vastu oma joone, mis oli suunatud tööviljakuse õõnestamisele väikekodanliku võrdsustamise teel.

Seltsimees Stalin andis hävitava löögi võrdsustamisele, paljastas selle antimarksistliku sisu ja hävitavad praktilised tagajärjed.

„Sotsialistlikus ühiskonnas on igaüks kohustatud töötama, kuigi ta oma töö eest ei saa veel vastavalt oma vajadustele, vaid töö hulga ja omaduse järgi. Seepärast esineb veel palk, sealjuures ebavõrdne, diferentseeritud," seletas seltsimees Stalin vestluses Roy Howardiga [1].

Ajaloolises kõnes sotsialistliku tööstuse arenemise kuuest tingimusest osutas seltsimees Stalin palga võrdsustamisele kui ühele tööjõu liikuvuse põhjusele:

„Milles on tööjõu voolavuse põhjus?

Töötasu ebaõiges korrastuses, ebaõiges tariifisüsteemis, töötasu „pahempoolitsevas" võrdsustamises. Reas käitistes on meil tariifimäärad niiviisi sisse seatud, et peaaegu kaob erinevus kvalifitseeritud ja kvalifitseerimata töö vahel, raske ja kerge töö vahel" [2].

ÜK(b)P XVIII üleliiduline konverents pani ette:

„... kuni lõpuni likvideerida palga võrdsustamise mädane poliitika ja taotleda seda, et tükitöö- ja preemiasüsteem saaksid veel suuremal määral kõige tähtsamateks hoobadeks tööviljakuse tõstmise alal ja, järelikult, kogu meie rahvamajanduse arenemise alal" [3].

Sotsialistlik põhimõte tasuda töö järgi leidis edasist aren-

---

[1] Stalin, Vestlus Roy Howardiga, Partizdat, 1936, lk. 18.

[2] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 295.

[3] ÜK(b)P XVIII üleliidulise konverentsi resolutsioonid, Politizdat, 1941, lk. 11.

damist seaduses NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani kohta 1946—1950. Selle seaduse kohaselt tööliste ja teenistujate palgafond rahvamajanduses tõuseb 1950. a. 252 miljardi rublani 162 miljardi rubla vastu 1940. a. Tööviljakuse tõusuga tööliste ja teenistujate keskmine aastapalk suureneb 1950. a. kuni 6000 rublani, s. o. 48% üle 1940. a. taseme.

Tööjõu juurdetõmbamise sihil tootmise otsustavaisse harudesse ja soovil luua alalisi tööliskaadreid näeb Viie aasta plaani seadus ette tööliste, samuti tehniliste töötajate kõrgema palga selliseis rasketööstuse harudes nagu metallurgia, söe- ja naftatööstus. Sellega kindlustatakse töötasu kõrgem tase mitte ainult töötaja kvalifikatsioonist olenevalt, vaid ka olenevalt töötingimuste raskusest, samuti selle tootmisharu, kus töötaja töötab, rahvamajanduslikust tähtsusest.

Selleks, et veel enam tõsta palga osa tööviljakuse suurenemises ja riiklike plaanide täitmises, nõuab Viie aasta plaani seadus tööliste töö eest progressiivse tükitöö tasumise süsteemi edasist parendamist, samuti tehniliste töötajate premeerimissüsteemi parendamist tootmisplaanide täitmise ja ületamise eest, nõuab preemia tähtsuse süstemaatilist tõstmist palgas [1].

Tööseaduste koodeksis reguleeritakse palga küsimusi VIII peatükis „Palk". Peale selle on palgaküsimuse kohta antud välja rida erimäärusi.

TööSK § 58 on öeldud: „Töötaja palga suurus määratakse kollektiiv- ja töölepingutega".

See väide peegeldab meie riigi arenemises läbikäidud etappi ega saa seda tunnistada õigeks kehtiva õiguse seisukohalt.

Kehtiva tööõiguse kohaselt saavad palka mitte ainult „töövõtjad", s. o. töölepingu järgi tööle asunud, vaid ka isikud, kes on rakendatud tööle tööliste ja teenistujatena administratiiv-

[1] NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani seadus 1946—1950. Politizdat, lk. 51—52.

aktide alusel: tööle jaotuse korras pärast mõnede õppeasutiste lõpetamist, tööle mobiliseerimise korras jne. Nii näiteks noori töölisi, kes on suunatud tööle pärast tööstus- või raudteekoolide või vabrikukoolide lõpetamist, kindlustatakse palgaga töö koha järgi üldaluseil [1].

Palgamäär riiklikes, kooperatiivseis ja ühiskondlikes asutistes määratakse praegusel ajal mitte lepinguga, vaid seadusega või seaduse alusel, palga riikliku normeerimise korras.

Vastavalt NSVL Ministrite Nõukogu 4. aprilli 1947. a. määrusele 1947. aastaks kollektiivlepingute sõlmimise kohta, võetakse kollektiivlepinguisse valitsuse poolt kinnitatud töötasustamise süsteem.

Palga suuruse kindlaksmääramine kollektiivlepinguis on säilinud ainult väheseis kontsessioonilistes ettevõtetes, töölepinguis aga — töötajate palkamisel isiklikku tarbimismajandisse, näiteks majateenijana, ja mõnedel teistel juhtudel, mis on ette nähtud tööseadusandluses. Näiteks töötajate palkamisel kunsti, ajakirjanduse ja hariduse alal, kes teenindavad tööandjaid üksikute ülesannete täitmise alal, määratakse töötasustamise suurus ja kord poolte kokkuleppel [2].

Kuid isegi palga suuruse kindlaksmääramisel poolte kokkuleppel on pooled seotud terve rea eeskirjadega, mis sätivad kohusliku tasu suuruse mõnda liiki töö eest (näiteks tasu suurus praagiks tunnistatud töö eest). Lepingute tingimused, mis on vastuolus nende eeskirjadega, on kehtetud TööSK § 19 ja 28 järgi.

Järelikult, kuigi neil juhtudel palga suurus sätitakse poolte kokkuleppel, kuid silmas pidades tervet rida kohustuslikke tingimusi, mis on seaduses ette nähtud, s. o. seaduse alusel.

Lõpuks näeb kehtiv seadusandlus ette tasustamise mitte

---

[1] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 2. oktoobri 1940. a. seadluse „NSV Liidu tööjõureservidest“ § 10 („NSVL Ülemnõukogu Teataja“, 1940, nr. 37).

[2] NSVL Töö RK 11. novembri 1929. a. määruse § 7 („NSVL Töö RK Teataja“, 1929, nr. 48—49).

ainult tegeliku töö, vaid ka muude töökohustuste täitmise eest (näiteks töökohal viibimise eest mitte töötaja süül tekkinud tööseisaku puhul jne.).

Võttes arvesse kõike öeldut, võib palka kui juriidilist kategooriat defineerida kehtiva õiguse alusel järgmiselt: palgaks nimetatakse tasu, mis on sätitud töölisele või teenistujale nende poolt täidetud töökohustuste eest seadusega või seaduse alusel kindlaksmääratud suuruses töö hulga ja omaduse järgi.

Töölisele ja teenistujale palgana kuuluva tasu maksmine toimub üldreeglina rahas. Üksikuil juhtudel, mis on ette nähtud pooltevahelises kokkuleppes või erieeskirjades, võidakse seda tasu välja maksta natuuras — korteri, toidu, isiklike tarbimisesemete andmise näol (TööSK § 66).

Näiteks töölepingus majateenijaga võib olla ette nähtud tasu maksmine rõivaste, toidu jne. näol. Kuid sel juhul on keelatud tasu maksta ainult natuuras [1].

Lambakarjused sovhoosides saavad tallede kasvatamise normi ületamise eest preemiat natuuras 1 talle näol iga 10 üle normi kasvatatud talle pealt [2].

Tasu palga näol saavad kõik isikud, kes töötavad tööliste ja teenistujatena, olenemata sellest, millisel juriidilisel alusel tekkis nende töösuhe: kas töölepingu järgi või administratiivakti korras. Vastupidi, kui antud isik teeb üht või teist tööd mitte töölise või teenistujana, vaid mõne muu juriidilise vormi järgi, näiteks ülesande, töövõtte, kirjastuslepingu jm. järgi, siis temale selle töö eest makstav tasu ei ole palk. Nii ei loeta palgaks tasu, mida advokaat saab kohtuasjade ajamise eest,

---

[1] Vene NFSV VKTK ja RKN-i 8. veebr. 1926. a. määruse § 12 ja märkus selle juurde (VSKK 1926, nr. 8, art. 57).

[2] Juhend lamburibrigaadide töötajate töötasu kohta sovhoosides, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 7. okt. 1937 („Palk ja töökaitse sovhoosides ja MTJ-des", Profizdat, 1940, lk. 105).

kingsepp-kodukäsitööline jalatsite parandamise eest, autor — autoriõiguse võõrandamise eest oma teose kohta jne.

§ 2. Palga süsteemid.

1. **Ajapalga süsteem.** Töö eest tasutakse kas tööaja või tehtud töö järgi. Sellele vastavalt näeb meie tööseadusandlus ette kaks põhilist palga süsteemi: ajapalk ja tükitööpalk (TöösK § 60). Eriliste näitajate eest tööl rakendatakse premiaalpalga süsteemi.

Ajapalga süsteemi puhul toimub palga maksmine tööloldud ajaühiku — tunni, päeva, kuu eest. Sellele vastavalt on ajapalk kas tunni-, päeva- või kuupalk.

T u n n i p a l g a puhul saab töötaja palka antud arvestusperioodi (pool kuud, kuu) kestel tööloldud tundide eest tunnimäära suuruses iga tunni eest.

Tunnipalk on näiteks ette nähtud NSVL RKN-i määruses 11. novembrist 1937. a. (LSKK 1937, nr. 73, art. 354) nende kõrgemate koolide õpetajate jaoks, kes ei ole antud kõrgema õppeasutise koosseisus.

P ä e v a p a l g a puhul saab töötaja palka päevade arvu eest, mis on tööl oldud antud arvestusperioodil, päevamäära suuruses iga päeva eest.

K u u p a l g a puhul makstakse palka antud töötaja jaoks sätitud palgamäära või kuu tariifimäära suuruses, olenemata tööpäevade arvust antud kuus.

Ajapalka kuupalga näol saab valdav enamik teenistujaid nii asutistes kui ka ettevõtteis.

Ajapalga eriliik on töötasustamise ajapalga-premiaalsüsteem, mille puhul töötaja saab peale põhitasu tööloldud aja eest lisatasu preemia kujul näitajate eest töös.

Ajapalga süsteemi puuduseks on see, et selle juures ei ole otsest sõltuvust palga suuruse ja iga üksiku töötaja tööviljakuse vahel, samuti see, et töötaja teenistus on piiratud kindla tasumääraga (ametipalgaga).

Seepärast rakendatakse meil ajapalka tootmises ainult nende tööde suhtes, mida oma iseloomu tõttu ei saa normeerida, s. t. mille kohta pole võimalik kindlaks määrata töönormi. Tööstustööliste töötasustamise põhivormiks on aga tükitööpalk.

2. **Tükitööpalga süsteem.** Tükitööpalga süsteemi puhul toimub töötasustamine tööühikute eest hinnete järgi, mis on kindlaks määratud antud töö jaoks.

Sotsialistlik tükitööpalga süsteem, mille puhul töötasu suurus sõltub otseselt töö tulemustest, vastab kõige täielikumalt põhimõttele tasuda töö hulga ja omaduse järgi. See stimuleerib tööviljakuse tõusu, kindlustab toodangu väljalaskmise suurenemist ja omaduse tõusu ja samaaegselt töötajate töötasu suurenemist.

Tükitöö hinne määratakse tariifse palgamäära (ametipalga), mis on kindlaks määratud antud töö jaoks, jagamise teel vastava töönormiga (TööSK § 70).

Oletame, et pukside treimine on arvatud tariifivõrgu 5. liiki. Selle liigi päevane tariifne palgamäär on 18 rubla, töönorm 36 puksi 8-tunnilise tööpäeva kestel. Ühe puksi treimise hinne on 18 rubla, jagatud 36, s. o. 50 kopikat. Siit võib tuletada järgmise vormeli: hinne (H) võrdub tariifse palgamääraga (T), jagatud töönormiga (N), või

$$H = \frac{T}{N}$$

On võimalikud ka teised tükitööhinde määramise viisid, näiteks tariifse palgamäära (ametipalga), mis on kindlaks määratud antud töö jaoks, korrutamise teel vastava ajanormiga.

Oletame, et ühe rõnga väljatreimise ajanormiks on määratud 6 minutit ehk 0,1 tundi. Tariifivõrgu 4. liigi tunnipalga määr, mille järgi seda tööd liigitatakse, on 2 rubla. Ühe rõnga väljatreimise hinne on üks kümnendik kahest rublast ehk 20 kopikat. Sel juhul määratakse hinne vormeli järgi:

H = T × NA, kus H = hinne, T = tariifne palgamäär ja NA = vastav ajanorm.

Järelikult selleks, et välja arvata antud töö hinnet, tuleb teada, milline tariifne palgamäär (ametipalk) ja milline töönorm on kindlaks määratud antud töö jaoks (IX peatükk, § 6).

Tükitööpalga süsteemil on mitu liiki: otsene, progressiivne, akordne. Olenevalt sellest, kas töönorm on määratud iga töölise või terve rühma tööliste jaoks, tehakse vahet individuaalse ja kollektiivse tükitöö süsteemi vahel.

Otsese tükitöö puhul ei muutu üksiku tööühiku hinne olenevalt normi täitmise tasemest. Sel juhul töölise töötasu suureneb võrdeliselt töö tulemustega ja määratakse kindlaks sätitud hinde korrutamise teel toodangu hulgaga või tehtud töö mahuga.

Progressiivse tükitöö puhul toimub töötasustamine üle normitäitmise kindlaksmääratud taseme tehtud töö eest progressiivselt tõusvate hinnete järgi; selle taseme piirides tehtud töö eest aga tasutakse harilike hinnete järgi.

Tavaliselt tasutakse progressiivselt tõusvate hinnete järgi töö eest, mis on tehtud üle 100% normist. Nii näiteks ehitustööl normi ületamise puhul 10% võrra tõuseb hinne kogu normi ületava osa eest 15% võrra, normi ületamise puhul kuni 20% — 30% võrra, ületamise puhul kuni 50% — 100% võrra [1].

Sõjaajal selleks, et tõsta töötajate ainelist huvitatust plaani ületamiseks kui ka täitmiseks, lubati mõnedes kõige tähtsamates tööstusharudes (süsi, must metallurgia jne.) tasuda suurendatud hinnete järgi mitte ainult normi ületamise, vaid ka täitmise eest. Selline töötasustamine on säilitatud mainitud tööstusharudes ka pärast sõja lõppemist.

Akordse tükitöö puhul toimub tasustamine töö üldise maksumuse järgi, mis on arvutatud selle üksikute ele-

[1] NSVL RKN-i määrus 13. maist 1937 (LSKK 1937, nr. 39, art. 129).

mentide kindlaksmääratud hinnete alusel. Näiteks puuseppade brigaadile on antud akordtöö — lao ehitamine materjalide hoidmiseks — 1350 rubla eest. Töö üldmahtu kuuluvad järgmised elemendid: postide asetamine joonise järgi, sõrestiku kohalepanek, seinte katmine laudadega, katuse roovimine, põrandate katmine jne. Igale neist operatsioonidest on määratud kindlad hinded. Summeerides hinded kõigi nende operatsioonide eest saame 1350 rbl.

Selline akordne tükitöö on ette nähtud, eriti ehitustöödel tegutsevate tööliste jaoks, NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrusega 11. veebruarist 1936. a. (LSKK 1936, nr. 9, art. 70).

Ehitustööliste akordse ja progressiivse tükitöö tasustamise põhimääruses, kinnitatud Ehituse RK poolt 8. septembril 1941. a., defineeritakse akordset töötasustamist järgmiselt: „Akordtöö töötasustamise süsteemi all mõistetakse sellist tasustamise liiki, kus brigaadile või lülile antud tööülesandes (töökäsus), töö alguse ja lõpetamise tähtaja äratähendamisega, on märgitud töö täielik maht lõpptoodangu mõõtühikuis ja tehtavate tööde täielik maksumus (palga summa) otsese või progressiivse tükitöö hinnete alusel [1].

Praktikas esineb ka sellist akordset tükitööd, kus tasustamise suurus määratakse kindlaks töömahu järgi tervikuna, ilma selle üksikuid elemente normeerimata (näiteks tööpingi remont).

Individuaalse tükitöö puhul antakse igale töölisele tehisnorm ja tasustamine toimub tema induviduaalse töö tulemuste järgi.

Kollektiivse tükitöö puhul, mis omakorda võib olla lüli- või brigaaditöö, antakse tehisnorm kogu tööliste rühmale (lülile, brigaadile), töötasu arvutatakse kogu rühma töötulemuste järgi ja jaotatakse rühma liikmete vahel vastavalt igaühe tariifi liigile ja tööloldud ajale.

---

[1] Mitin, Töö ja palga käsiraamat ehitustööl, Stroiizdat, 1943, lk. 97.

3. **Palga premiaalsüsteem.** Palga premiaalsüsteem seisneb selles, et töötaja peale oma põhipalga saab lisatasu määratud näitajate (kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete) saavutamise eest oma töös. See lisatasustamine teostatakse kas protsentides töötaja ametipalga või tariifse palgamäära juurde või protsentides tema poolt saavutatud kokkuhoiu summa juurde või muul kujul.

ÜK(b)P XVIII üleliiduline konverents kriipsutas eriti alla vajadust rakendada premiaalsüsteemi juhtivaile töötajaile tasustamiseks. Sellele vastavalt võttis ÜK(b)P KK pleenum 21. veebruaril 1941. a. vastu eriotsuse premeerimissüsteemi sisseseadmise kohta juhtivate majanduslike ja tehniliste töötajate jaoks tööstuses ja transpordil riiklike plaanide täitmise ja ületamise eest.

Palga premiaalsüsteemi, mis tõstab töötajate ainelist huvitatust oma töö tulemustest, tuleb laialdaselt ära kasutada võitluses NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani täitmise ja ületamise eest.

Riikliku tööstuse ettevõtete töötajate premeerimine toimub NSVL RKN-i 13. oktoobri 1929. a. määruse (LSKK 1929, nr. 66, art. 620) alusel. See määrus, mille eesmärgiks on ergutada üksikute töötajate ja töötajate rühmade algatusvõimet, kes on vahetult tegevuses tootmises, lubab premeerida kütteaine, tooraine ja materjalide kokkuhoiu eest, omahinna alandamise eest, toodangu väljalaske suurendamise ja saaduste kvaliteedi parendamise eest, ohutustehnika parendamise ja töötingimuste tervendamise eest, samuti muude tehniliste ja majanduslike parenduste eest.

Preemiat antakse ainult sellele töötajale või sellele töötajate rühmale, kelle töö tõttu saavutati vastavad parendused. Preemial ei või olla garanteeritud lisamakse iseloomu normeeritud palgale.

Premeerimise tegurite arv peab olema maksimaalselt piiratud. Vastavalt neile tegureile tuleb pidada töötulemuste

täpset arvestust. Premeerimine toimub tingimusel, et saavutustega ühtede tegurite alal ei kaasne näitajate halvenemised teiste tegurite järgi.

Ettevõtete tööliste konkreetsed premeerimissüsteemid töötatakse välja tüüppõhimääruste alusel, mis on kinnitatud valitsuse poolt, või tema näpunäitel vastava ametkonna juhataja poolt.

Viimaseil aastail on Valitsuse poolt kinnitatud rida tüüppõhimäärusi tootmisettevõtete töötajate premeerimise kohta. Näiteks NSVL RKN-i määrusega 1. oktoobrist 1942. a. kinnitati Tööliste ja tehniliste töötajate premeerimise põhimäärus kütteaine ja soojus-elektrienergia kokkuhoidliku kulutamise eest [1].

Kütteaine ja soojus-elektrienergia kulutamisel seatud normidest kinnipidamise eest makstakse mainitud töötajaile iga kuu preemiat mitte üle 10% nende ametipalgast (või tariifsest palgamäärast). Kütteaine või soojus-elektrienergia kokkuhoiu eest üle seatud normide makstakse lisaks preemiat iga kokkuhoiu protsendi eest 3—20% tariifsest palgamäärast või kuu ametipalgast.

Töötajaid, kes töötasid välja ja viisid ellu abinõud kohalike kütteainete või kütteainete jääkide kasutamiseks, premeeritakse ühekordselt kuni 75% suuruses tariifsest palgamäärast või kuu ametipalgast. Soojuslaboratooriumide töötajad, kes teenindavad soojuskontrolli aparaate ja kindlustavad kütteaine ja soojusenergia õige arvestuse ja kokkuhoidliku kasutamise, saavad preemiat 10—20% nende kuu ametipalgast või tariifsest palgamäärast.

Premeerimine kütteaine ja soojus-elektrienergia seatud normidest kinnipidamise eest toimub toodangu omahinna arvel, premeerimine kütteaine ja soojus-elektrienergia kulutamise kokkuhoiu eest aga — saadud kokkuhoiu arvel.

[1] „Juhindavate materjalide kogu töö- ja palgaküsimuste kohta Elektrijaamade RK turbatööstuses", Gosenergoizdat, 1945, lk. 83 jj.

Ülalmainitud preemiad kinnitatakse: töölistele ja tehnilistele töötajaile — ettevõtte (elektrijaama) direktori poolt, direktorile ja peainsenerile aga — vastava ministeeriumi poolt.

Eesmärgiga korrastada tööstusettevõtete juhtivate ja tehniliste töötajate premeerimissüsteemi ja praktikat tootmisplaanide täitmise ja ületamise eest ja tõsta vastutust tööstustoodangu omahinna alal tehtud ülesannete täitmise eest võttis NSVL Ministrite Nõukogu 29. augustil 1946. a. vastu määruse mainitud töötajate premeerimise kohta [1].

Selle määruse kohaselt võib tööstusettevõtete juhtivaid ja tehnilisi töötajaid premeerida tootmisplaani täitmise ja ületamise eest ainult tingimusel, kui on täidetud riiklik plaan omahinna alandamise alal, tsehhide (jaoskondade) töötajaid aga, kelle jaoks pole seatud erilist ülesannet omahinna alandamise alal, ainult tingimusel, kui on täidetud antud tsehhi (jaoskonna) jaoks seatud kvalitatiivsed näitajad, tööaja ja materjalide kulu jne.

Preemia suurus ühele töötajale kuu tootmisplaani (toodangu väljalaskmine ja omahind) täitmise eest ei tohi ületada:

75% ametipalga määrast (ametipalk) söe-, nafta-, keemiatööstuse, musta ja värvilise metallurgia, elektrijaamade jt. ministeeriumis;

50% ametipalga määrast (ametipalk) lennukitööstuse, relvatööstuse, raske-masinaehituse, transpordi-masinaehituse, teede ministeeriumis jt.;

30% ametipalga määrast (ametipalk) kergetööstuse, toidumaitseainete, liha-piima ministeeriumis jt.

Ühele töötajale kuus väljamakstav preemiate summa kõikide premeerimispõhimääruste järgi (välja arvatud preemiad üleliidulise võistluse puhul) ei tohi ületada premeeritava kahe kuu palgamäära (premeeritava ametipalk).

---

[1] Avaldatud NSV Liidu läänerajoonide sõetööstuse ministri käskkirjas 4. sept. 1946. a., nr. 197.

Ettevõtete, kes on saanud rändlipud või preemiad üleliidulise sotsialistliku võistluse tulemusena, juhtivaile ja tehnilistele töötajatele makstakse lisapreemiat ühe kuu ametipalga suuruses.

Aluseks preemia arvutamisel toodangu väljalaske plaani täitmise ja ületamise ja omahinna alandamise eest võivad olla ainult raamatupidamis-aruandluse andmed.

Preemiad juhtivaile ja tehnilistele töötajatele tootmisülesannete täitmise eest makstakse ettevõtte palgafondist ja arvatakse toodangu omahinna juurde.

Asutiste ja ettevõtete teenistujate premeerimine võib toimuda töötasustamise premiaal-ergutussüsteemi alusel, palga põhimäärasid muutmata, 50% kokkuhoiu arvel, mis on saadud asutiste ja ettevõtete jaoks seatud teenistujate koosseisude koondamise arvel [1].

Perioodiliselt makstavaist preemiaist, mis on tingitud töötasustamise süsteemist endast, tuleb lahus hoida preemiad, mis on ühekordne ergutav tasu üksikuile töötajaile eriliste töösaavutuste eest. Selliste preemiate andmine konkreetsele töötajale oleneb administratsiooni näengust, mis ei allu kontrollile vaidekorras.

Ettevõtte eriti silmapaistnud töötajate ühekordne premeerimine toimub tööstusettevõtete direktorifondist [2]. See fond luuakse kõigis iseseisva bilansiga isemajandavais riiklikes tööstusettevõtteis (vabrikuis, tehaseis, šahtides, kaevandustes, elektrijaamades, veskites, trükikodades, turba, metsa ja muu sellise töötlemisel), mis on liidulise, vabariikliku või kohaliku alluvusega, kaasa arvatud rajooni ja linna tööstus, samuti transpordi, ehituse, kaubanduse ja muude majanduslike minis-

---

[1] NSVL RKN-i määrus 13. maist 1935 (LSKK 1935, nr. 26, art. 208).

[2] NSVL Ministrite Nõukogu määrus 5. detsembrist 1946. a. „Tööstusettevõtete direktorifondidest" ja NSVL Rahandusministeeriumi juhend selle määruse kohaldamise kohta (LMKK 1946, nr. 14, art. 272).

teeriumide koosseisu kuuluvates abitööstusettevõtetes. Abitööstusettevõtteis, mis on eelarveliste ja teaduslike uurimisasutiste juures, direktorifonde ei moodustata.

Eraldamised direktorifondi toimuvad plaanikohasest kasumist või omahinna alandamise teel saadud kokkuhoiust järgmises suuruses: 4% Lennukitööstuse Ministeeriumi, laevaehituse tööstuse, relvastuse, autotööstuse, tekstiiltööstuse tööstusettevõtteis jt.; 2% Toiduainete Tööstuse Ministeeriumi, liha ja piima, kergetööstuse, kohaliku tööstuse jt. tööstusettevõtteis. Erandlikult on eraldamiste suurus direktorifondi suurendatud kuni 10% Musta Metallurgia Ministeeriumi, söetööstuse, naftatööstuse ja mõnedes teistes tööstusettevõtteis.

Kui ettevõtted ületavad kasumi plaani ja ülesandeid toodangu omahinna alandamise alal, siis tehakse direktorifondi lisaeraldamisi üleplaanilisest kasumist või omahinna alandamise teel saadud üleplaanilisest kokkuhoiust järgmises suuruses: 50% neis ettevõtteis, mille jaoks on põhieraldamiste suurus direktorifondi määratud 4%; 25% — neis ettevõtteis, kus põhieraldamiste fond on määratud 2%, ja 75% neis ettevõtteis, kus põhieraldamiste suurus on 10%.

Eraldamised direktorifondi plaanikohasest ja üleplaanilisest kasumist ja omahinna alandamise tõttu saadud kokkuhoiust toimuvad ainult tingimusel, et ettevõtted on täitnud ja ületanud riikliku plaani kauba väljalaske alal seatud sortimendis, ülesanded omahinna alandamise alal ja kasumi plaani.

Direktorifondi summasid kulutatakse järgmisteks abinõudeks:

a) tootmise laiendamiseks, ettevõtte elamufondi ehitamiseks ja remondiks üle kapitaalmahutuste plaani 50% suuruses;

b) ettevõtte töötajate kultuur-olustikulise teenindamise parendamiseks (abimajandite laiendamiseks, lasteasutistele, puhkekodude ja sanatooriumide, sööklate, klubide sisustamiseks, neile inventari muretsemiseks ja kehakultuurilisteks abinõudeks);

c) individuaalpreemiate andmiseks töölistele, teenistujaile ja tehnilistele töötajatele, tuusikute muretsemiseks puhkekodudesse ja sanatooriumidesse ja ühekordse abi osutamiseks töötajaile.

Direktorifondi summade kasutamise eelarve peab olema kooskõlastatud ettevõtte direktori poolt ametiühingu käitiskomiteega.

Kulutusi direktorifondi arvelt võib teha ainult olemasolevate summade piirides. Summade kulutamine tulevikus sellesse fondi oodatavate laekumiste arvel on kategooriliselt keelatud.

Alates 1942. a., millal, vastuseks seltsimees Stalini 1. mai käskkirjale, uuesti puhkes meie riigis üleliiduline sotsialistlik võistlus, toimub ettevõtete töötajate individuaalne premeerimine ka summadest, mis makstakse ettevõtteile — üleliidulise sotsialistliku võistluse võitjaile — preemiana.

Preemiad ettevõtteile — üleliidulise sotsialistliku võistluse võitjaile — makstakse üleplaanilise kasumi või omahinna alandamisest saadud üleplaanilise kokkuhoiu arvel. Nende preemiate suurus on kinnitatud NSVL Ministrite Nõukogu poolt, olenevalt antud tööstusliigi tähtsusest, töötajate arvust antud ettevõttes ja kohustuste täitmise astmest üleliidulises sotsialistlikus võistluses, kusjuures preemiad on jagatud esimeseks, teiseks ja kolmandaks [1].

Näiteks musta metallurgia ettevõtete jaoks on määratud järgmised preemiad: 1. preemia — 20 tuhandest rublast (tööliste arvuga 100—250) kuni 700 tuhande rublani (tööliste arvuga 30 tuhat ja rohkem); 2. preemia — 15 tuhandest kuni 500 tuhande rublani; 3. preemia — 10 tuhandest kuni 350 tuhande rublani.

---

[1] NSVL Ministrite Nõukogu määrus 13. septembrist 1946. a.; avaldatud NSVL Musta Metallurgia Ministeeriumi käskkirjas 20. septembrist 1946. a., nr. 336.

Preemiate määramine ettevõtteile — võitjaile üleliidulises sotsialistlikus võistluses — toimub kuu või kvartaali töötulemuste järgi, mis on kinnitatud raamatupidamise aruandega.

Võistluste tulemusi võtab kokku ÜAÜKN ja vastav ministeerium.

Kui ettevõttele — üleliidulise sotsialistliku võistluse võitjale — määratakse NSVL Ministrite Nõukogu lipp, suureneb ettevõtte preemia 50% võrra, individuaalpreemiaid tehnilistele töötajatele aga lubatakse anda kuni 1,5 kuu ametipalga ulatuses.

Summadest, mis antakse ettevõtteile — võitjaile üleliidulises sotsialistlikus võistluses, tuleb 60—70% anda individuaalpreemiaiks töölistele, tehnilistele töötajaile ja teenistujaile, 30—40% aga — kultuur-olustikulise teenindamise parendamiseks ja elamuvajadusteks. Individuaalseks premeerimiseks määratud summadest antakse vähemalt 50% tööliste premeerimiseks.

Summad, mis on premeerimisfondist eraldatud kultuur-olustikulise teenindamise parendamiseks ja elamu vajadusteks, tuleb kulutada elamute ja kultuur-olustikuliste asutiste remondiks, inventari muretsemiseks lasteaedadele, lastesõimedele, pioneerilaagreile, tööliste ühiselamuile, sanatooriumide, puhkekodude, klubide, punaste nurkade, tööliste sööklate sisustamiseks ja remondiks, spordihoonete ehitamiseks, kultuurinventari ja kirjanduse muretsemiseks tehaste raamatukogudele. Need summad kulutatakse ettevõtete direktorite poolt kooskõlastatult käitiskomiteedega.

Üleliidulises sotsialistlikus võistluses võitnud ettevõtete direktoreid, peainsenere ja pearaamatupidajaid võidakse premeerida ministrite poolt igakuuliste kokkuvõtete tegemisel kuni kuu ametipalga ulatuses ja kuni poolteise kuu ametipalga ulatuses kvartaali kokkuvõtete tegemisel. Juhul, kui ettevõttele määratakse NSVL Ministrite Nõukogu lipp, lubatakse preemia suurust tõsta mainitud isikuile 50% võrra.

Vahet premeerimise kui palgasüsteemi ja kui üksikute töötajate ühekordse ergutustasustamise vahel teevad nii meie tööseadused kui ka kohtupraktika.

Nii näiteks, vastavalt NSVL RKN-i 20. detsembri 1938. a. määruse (LMKK 1938, nr. 58, art. 329) § 10 kantakse tööliste ja teenistujate tööraamatusse sisse ainult ühekordsed individuaalsed autasustamised, preemiaid aga, mis on ette nähtud palgasüsteemis, sisse ei kanta.

NSVL Ülemkohtu pleenum oma määruses 13. novembrist 1941. a. osutas, et tööliste ja teenistujate hagisid tööandjate vastu preemiatasude väljamaksmise kohta võidakse kohtu poolt oma menetlusse võtta ainult neil juhtudel, kui preemia on perioodiline tasu, mis on tingitud töötasustamise süsteemist endast, rajatud objektiivseile töö näitajaile, aga ei ole sel ühekordse ergutava tasu iseloomu [1].

§ 3. Palga suuruse kindlaksmääramise kord.

1. Palga riiklik normeerimine. Palga suurus töötajate üksikuile liikidele määratakse, nagu eespool öeldud, seadusega või seaduse alusel riikliku normeerimise korras.

Riiklikuks palga normeerimiseks, erinevalt lepingulisest normeerimisest, nimetatakse riigi poolt palga suuruse kindlaksmääramist üksikuile töötajate liikidele vastavate normatiivsete aktide väljaandmise teel.

Teenistujate palga suurused määratakse kindlaks kindlate koosseisude ja kindlate ametipalkade alusel, mis sätitakse valitsuse poolt või valitsuse juhatusel. Tööliste palga suurused määratakse tariifivõrkude, tariifsete palgamäärade, tehisnor-

[1] „NSVL Ülemkohtu pleenumi määruste kogu 23. juunist 1941. a. kuni 1. märtsini 1942. a.", Jurizdat, 1942, lk. 21.

mide ja tükitöö hinnete alusel, mis sätitakse samuti valitsuse poolt või valitsuse juhatusel.

Palkade riiklik normeerimine seati esialgul sisse taastamisperioodi lõpul riiklikul või kohalikul eelarvel olevate riigiasutiste teenistujaile[1]. Pisut hiljem laiendati seda ka teistele teenistujate liikidele (krediitasutised, sotsiaal- ja riikliku kindlustuse organid, trustide, kaubastute jne. haldusaparaadid)[2].

Hiljem, sedamööda, kuidas meie maa majandus viidi üle ühtse rahvamajandusliku plaani rööpaile, rakendati palga suuruse kindlaksmääramist riikliku normeerimise korras ka Donbassi söetööstuse[3], raudteetranspordi[4] ja teiste tähtsamate rahvamajanduse harude töölistele ja tehnilistele töötajaile, hiljem aga — ühiskonnastatud sektori kõigi ettevõtete ja asutiste töölistele ja teenistujaile. NSVL RKN-i 4. juuni 1938. a. määruse (LMKK 1938, nr. 27, art. 178) kohaselt NSV Liidu ministeeriumid ja keskasutised, samuti liiduvabariikide ministrite nõukogud ei või ilma NSV Liidu valitsuse loata sisse seada uusi tariifivõrke, palgamäärasid, ametipalku, tariifi-kvalifikatsiooni teatmikke, samuti tehisnorme ja hindeid sisuliselt ümber hinnata.

2. **Teenistujate palkade riiklik normeerimine.** Teenistujate palkade riiklik normeerimine viiakse läbi ametikohtade kindla nomenklatuuri, kindlate koosseisude ja iga ametikoha jaoks kindlate ametipalkade alusel.

NSVL RKN-i 7. detsembri 1929. a. määruse „Teenistujate palkade riiklikust normeerimisest riiklikes asutistes ja ettevõtteis" kohaselt määrati ametikohtade kindel nomenklatuur kind-

---

[1] NSVL RKN-i määrus 9. juunist 1925 (LSKK 1925, nr. 42, art. 321).

[2] NSVL RKN-i määrus 7. detsembrist 1929 (LSKK 1929, nr. 76, art. 737).

[3] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 21. maist 1933 (LSKK 1933, nr. 31, art. 183).

[4] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 8. juulist 1933 (LSKK 1933, nr. 41, art. 242).

laks NSVL Töölis-Talupoegade Inspektsiooni RK poolt pärast kooskõlastamist NSVL Töö RK ja ÜAÜKN-iga. Kindlad koosseisud määrati riiklikul või kohalikul eelarvel olevate riigiasutiste jaoks kindlaks NSVL Töölis-Talupoegade Inspektsiooni RK, liiduvabariikide TTI RK ja nende kohalike organite poolt; mitte-eelarveliste asutiste (krediit-, kindlustusasutised, isemajandavad asutised jne.) jaoks selle rahvakomissariaadi või täitevkomitee osakonna poolt, kelle alluvuses oli antud asutis. Kindlad ametipalgad määrasid NSVL Töö RK, liiduvabariikide töö rahvakomissariaadid ja nende kohalikud organid.

Pärast töölis-talupoegade inspektsiooni rahvakomissariaadi ja töö rahvakomissariaadi likvideerimist pandi teenistujate palkade riikliku normeerimise küsimuste läbitöötamine, sealhulgas ka küsimuste, mis on seotud ametikohtade nomenklatuuri, kindlate koosseisude ja kindlate ametipalkade sättimisega, NSVL Rahanduse RK-le [1].

Käesoleval ajal tegutseb nende küsimustega Riiklik Koosseisude Komisjon NSVL Ministrite Nõukogu juures, mis loodi NSVL RKN-i määrusega 5. juunist 1941. a.[2] Selle komisjoni ülesandeisse kuuluvad: üleriigilise ametikohtade ja ametipalkade nomenklatuuri väljatöötamine; koosseisude küsimuse korrastamine; riigi- ja majandusaparaadi kunstlikult loodud lülide kõrvaldamine; parallelismi kaotamine asutiste töös ja igasuguste liialduste väljatõrjumine nõukogude aparaadist.

NSVL RKN-i määruse järgi 5. juunist 1941. a. on ministeeriumidel, ametkondadel ja liiduvabariikide ministrite nõukogudel kategooriliselt keelatud teostada mingisuguseid reorganiseerimisi haldus- ja majandusaparaadis, luua uusi organisatsioone ja asutisi, samuti muuta ametinimetusi ja ametipalku ilma NSVL Ministrite Nõukogu juures asuva Riikliku Koosseisude Komisjoni loata.

---

[1] NSVL RKN-i määrus 13. maist 1935. a. (LSKK 1935, nr. 26, art. 208).

[2] „Rajooni finantstöötaja käsiraamat", Gosfinizdat, 1943, lk. 465.

Ametipalkade kindlaksmääramise küsimus oma arvult ning tähtsuselt ulatusliku töötajate ringi kohta otsustati tavaliselt NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK ühiste määrustega. Näiteks NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrusega 13. detsembrist 1942. a. (LMKK 1944, nr. 2, art. 25) seati alates 1. detsembrist 1942 sisse uued kõrgendatud ametipalgad meditsiinilistele töötajaile. NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrusega 11. augustist 1943. a. (LMKK 1943, nr. 11, art. 197) kõrgendati 1. augustist 1943. a. õpetajate ja teiste alg- ja keskkoolide töötajate palgamäärasid.

Kindla ametipalga suuruse määramisel võetakse arvesse töö maht, kvalifikatsioon, mis on vajalik selle tegemiseks, selle tööga seotud vastutus (NSVL RKN-i 7. detsembri 1929. a. määruse § 6), s. o. kõik põhinäitajad, mis iseloomustavad töö hulka ja omadust, mis on vajalikud kohustuste täitmiseks antud ametikohal.

T ö ö m a h t määratakse kõige mitmesugusemate mõõdetega: voodite arv statsionaarses raviasutises, klientide arv ambulatoorses-polikliinilises asutises, kauba käive, alluvate töötajate arv jne.

K v a l i f i k a t s i o o n määratakse tööstaaži, erihariduse, teadusliku kraadi ja teadusliku kutse järgi jne.

Töötajate ametipalkade määramisel, kelle palgad olenevad tööstaažist, arvatakse nende töötajate viibimine Isamaasõja perioodil Nõukogude armee ridades, sõja-merelaevastikus ja partisanide väesalkades tööstaaži hulka [1].

V a s t u t u s määratakse töötaja teenistusliku seisundi, temale ülesandeks tehtud töö tähtsuse jne. järgi.

Mõnesugust mõju avaldab ametipalga suurusele ka koht, kus töötatakse. Näiteks maal töötavate arstide ametipalgad on seatud pisut kõrgemad kui linnas või töölisasulas töötavate arstide omad. Meditsiiniliste töötajate ametipalgad, kes töötavad Põhja-Jäämere ja Vaikse ookeani ja nende lähedaste

[1] NSVL RKN-i korraldus 24. juunist 1944 (LMKK 1944, nr. 9, art. 139).

merede saartel, Murmanski oblastis ja mõnedes teistes rajoonides, on kõrgendatud 50% võrra.

Riikliku normeerimise korras kindlaksmääratud kindlate koosseisude ja ametipalkade kohaselt annab asutise, ettevõtte või organisatsiooni administratsioon igale töötajale ühe või teise koosseisulise ametikoha ja selle ametikoha jaoks kinnitatud ametipalga.

Neil juhtudel, kui ametipalgad on määratud kindlaks osutamisega ühe või teise ametikoha minimaalsele ja maksimaalsele palgamäärale, antakse administratsioonile õigus määrata neis piires palgamäär iga konkreetse töötaja jaoks, võttes arvesse temale antava töö mahtu ja tema kvalifikatsiooni.

3. Personaalpalgad. Isikuile, kel on silmapaistvad teadmised ja kogemused neile antud töös ja kes töötavad antud asutise, ettevõtte või organisatsiooni põhilistel tööaladel, võidakse määrata personaalpalgad. Personaalpalkade määramise korda reguleerib NSVL RKN-i määrus 5. aprillist 1945. a.[1] Personaalpalga määramise aluseks on kõrge hariduslik tase, teaduslike tööde olemasolu, suur praktiline staaž ja muud andmed.

Personaalpalkade määramise õigus on:

a) üleliiduliste ministeeriumide ministreil (näiteks Teedeministeerium), NSV Liidu relvastatud jõudude ministril, NSV Liidu välisministril, NSV Liidu siseministril, NSV Liidu riikliku julgeoleku ministril, NSV Liidu rahandusministril, NSV Liidu riigikontrolli ministril, NSVL Riikliku Plaanikomisjoni esimehel ja NSV Liidu peaprokuröril — kõigis asutistes, ettevõtteis ja organisatsioonides, mis kuuluvad nende süsteemi;

b) teistel NSV Liidu ministreil (näiteks NSV Liidu põllutöö-, NSV Liidu kohtuministril jt.) — ainult asutistes, ettevõtteis ja organisatsioonides, mis on vahetult neile allutatud;

c) liiduvabariikide ministrite nõukogudel — kõigis ülejäänud asutistes, ettevõtteis ja organisatsioonides.

---

[1] „Tööseadusandlus". Lühike käsiraamat. Profizdat, 1946, lk. 122.

Seega pole personaalpalkade määramise õigust antud ei ettevõtete direktoreile, ei ministeeriumide peavalitsuste ülemaile, ei liiduvabariikide ministreile.

Personaalpalga suurus ei või ületada poolteistkordset ametipalka, mis on kinnitatud antud ametikoha jaoks, ja, peale selle, kindlat piiri, mis on määratud diferentseeritult asutiste ja ettevõtete mitmesuguste rühmade jaoks, ja nimelt:

a) 3000 rubla — I rühma ministeeriumides ja keskasutistes (naftatööstuse, söetööstuse, musta metallurgia, elektrijaamade, keemiatööstuse, lennukitööstuse, väliskaubanduse, teede ministeeriumis, ÜAÜKN-is jt.) ja nende süsteemi kuuluvais liidulise tähtsusega asutistes, ettevõtteis ja organisatsioonides;

b) 2500 rubla — II rühma ministeeriumides ja keskasutistes (NSV Liidu Tekstiiltööstuse, NSV Liidu Kergetööstuse NSV Liidu Metsatööstuse, NSV Liidu Kaubanduse, side, merelaevanduse, jõelaevanduse ministeeriumis jt.) ja nende süsteemi kuuluvais liidulise tähtsusega asutistes, ettevõtteis ja organisatsioonides;

c) 2200 rubla — NSV Liidu ülejäänud ministeeriumides ja keskasutistes (NSVL Kohtuministeerium, NSVL Prokuratuur jt.) ja nende süsteemi kuuluvais vabariikliku ja kohaliku tähtsusega asutistes, ettevõtteis ja organisatsioonides.

Personaalpalkade määramine üle tähendatud määrade toimub ainult NSVL Ministrite Nõukogu poolt personaalselt igale isikule NSV Liidu ministrite ja keskasutiste juhatajate ja liiduvabariikide ministrite nõukogude ettepanekul.

Personaalpalkade hulk NSV Liidu iga ministeeriumi ja ametkonna jaoks ja iga liiduvabariigi jaoks (personaalpalkade limiit) määratakse NSVL Ministrite Nõukogu poolt arvestades NSVL Ministrite Nõukogu juures asuva Riikliku Koosseisude Komisjoni arvamust.

Personaalpalka makstakse ainult sellele isikule, kellele see

on määratud, ja ainult nii kaua, kui see isik töötab antud ametikohal.

Neil juhtudel, kui personaalpalka saavaid töötajaid ei saa nende töö tulemuste järgi tunnistada eriti väärtuslikuks antud asutisele, ettevõttele või organisatsioonile, on NSV Liidu ministrid ja keskasutiste juhatajad, samuti liiduvabariikide ministrite nõukogud kohustatud võtma neilt töötajailt personaalpalgad.

Erandina personaalpalkade määramise üldkorrast on liiduvabariikide tervishoiu ministreile antud õigus määrata eriti silmapaistvaile arstidele, kelle arstipraktika staaž on üle 15 aasta, personaalpalku 10% võrra üle ametipalga [1].

4. Koosseisude ja palgamäärade registreerimine. Kontroll selle üle, et kõik asutised, ettevõtted ja organisatsioonid peaksid kinni nende jaoks määratud koosseisudest, ametipalkadest, palgafondist ja administratiiv-majanduskulude eelarveist, on pandud NSVL Rahandusministeeriumi ja tema kohalike organite peale.

Selle kontrolli teostamiseks on sisse seatud koosseisude, palgamäärade, palgafondide ja administratiiv-majanduskulude eelarvete kohuslik registreerimine rahandusorganeis. Selle registreerimise korda reguleerib NSVL RKN-i määrus 19. märtsist 1941. a. ja NSVL Rahanduse RK juhend 31. märtsist 1941. a.[2] (hilisemate muudatustega).

Koosseisude, palgamäärade, koosseisuliste ja mittekoosseisuliste töötajate palgafondide, samuti administratiiv-majanduskulude eelarvete registreerimine rahandusorganeis toimub igal aastal hiljemalt 1. maiks ja on kohuslik kõigile riiklikele, kooperatiivseile ja ühiskondlikele asutistele, ettevõtteile ja organisatsioonidele, välja arvatud mõned erandid. Tööstusettevõtted registreerivad ainult administratiiv-majandusaparaadi töötajate

[1] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK 13. detsembri 1942. a. määruse § IX (LMKK 1944, nr. 2, art. 25).

[2] „Määruste, käskkirjade ja juhendite kogu rahandus-majandusküsimuste alal", 1941, nr. 5.

koosseisud, palgamäärad ja palgafondid, aga mitte tootmistööliste omi.

Asutiste, ettevõtete ja organisatsioonide juhatajad ei või kehtestada koosseise, palgamäärasid ja administratiiv-majanduskulude eelarveid enne nende registreerimist. Kui registreerimise puhul tehakse kindlaks, et asutises, ettevõttes või organisatsioonis on ebaseaduslikult kõrgendatud palgamäärasid või palgafondi ja administratiiv-majanduskulude eelarvesse on võetud liigseid assigneerimisi, siis koostatakse selle kohta akt ja registreerimine ei toimu enne rikkumise täielikku kõrvaldamist.

NSVL Rahandusministeeriumile ja tema kohalikele organeile on antud õigus üle kanda vastavasse eelarvesse avastatud assigneerimised teenistujate palgamäärade ebaseaduslikuks tõstmiseks ja kõrgendatud assigneerimised administratiiv-majanduskuludeks.

5. **Tööliste palgamäärade kindlaksmääramise kord.** Tööliste palga suurus, nagu ülal tähendatud, määratakse kindlaks tariifivõrkude, tariifsete palgamäärade, tehisnormide ja tükitöö hinnete alusel.

Palga tariifivõrk moodustab endast skaala, mis koosneb kindlaksmääratud tariifiliikide hulgast, millest igaühele vastab kindel palgamäär — tariifne palgamäär.

1. liigi tariifne palgamäär on antud tootmisharu kvalifitseerimata töölise tunni-, päeva- või kuutasu kõige lihtsama töö eest.

Antud tariifiliigi palgamäära ja 1. liigi palgamäära suhet nimetatakse tariifi koefitsiendiks ehk kvalifikatsiooni koefitsiendiks. See näitab, kui mitu korda on antud liigi palgamäär suurem 1. liigi palgamäärast.

Iga tariifiliigi jaoks on määratud kaks tariifset palgamäära: üks ajatöölistele, teine tükitöölistele. Et õhutada üleminekut tükitööle, on tükitööliste palgamäär pisut kõrgem ajatööliste omast.

Ajatööliste tariifset palgamäära rakendatakse ajatöö eest tasumisel (v. lk. 190) ja mõnedel teistel juhtudel, mis on seadustes ette nähtud (näiteks ületundide eest tasumisel nii ajakui tükitöölistele). Tükitööliste tariifset palgamäära rakendatakse tükitöö eest tasu maksmisel (vt. lk. 191).

Ehitustöödel on mitmesugused tariifsed palgamäärad ehitustöölistele ja metallitöölistele. Töö puhul kuumades tsehhides on palgamäärad kõrgemad kui külmadel töödel.

Mõnedes tootmisharudes pole tariifivõrke. Sel juhul määratakse tariifsed palgamäärad üksikute kutsete, aga mitte tariifiliikide järgi. Nii näiteks töölistele Kuzbassi, Uurali, Karaganda ja rea teiste söerajoonide söekaevandustes on kindlaks määratud järgmised päevased tariifsed palgamäärad: soonimismasinate masinistidele — 40 rubla, raiujaile, laadijaile, tugede panijaile massiivseil kihtidel — 40 rubla, puurijaile kivimi liigi järgi — 33 rubla, kivimi koristajaile — 22 rubla jne.[1]

Tariifiliikide omistamine üksikuile töölistele toimub administratsiooni poolt tariifi kvalifikatsiooni teatmiku alusel, mis sisaldab kutsete, ametite ja tööde, mis vastavad kvalifikatsioonilt ühele või teisele tariifivõrgu liigile, iseloomustuse. Tariifiliigi määramisel võetakse arvesse töö keerukus, täpsus ja vastutus.

Rahvamajanduse mitmesugustes harudes kehtivad mitmesugused tariifivõrgud ja tariifsed palgamäärad, olenevalt tootmise iseloomust, kutsete ja tööde mitmekesisusest, töötingimustest jne. Näitena võib esitada tariifivõrgu ja tariifsed palgamäärad (vt. tabel lk. 210), mis on kinnitatud NSVL RKN-i juures asuva Majandusnõukogu poolt 11. märtsil 1939. a. ehitustööliste jaoks (LMKK 1939, nr. 18, art. 119), ühes muudatustega, mis on tehtud NSVL RKN-i määrusega 23. märtsist 1940. a.[2]

[1] Lisa nr. 1 NSV Liidu söetööstuse rahvakomissari käskkirja nr. 78 juurde 9. märtsist 1943. a.

[2] Mitin, Käsiraamat töö ja palga alal ehitustööl, Stroiizdat, 1943, nr. 78.

Tariifivõrgud ja tariifsed palgamäärad sätitakse kas vahetult NSVL Ministrite Nõukogu poolt või NSVL Ministrite Nõukogu loal vastavate ministeeriumide ja keskasutiste poolt [1].

Tervel real juhtudel toimus uute tariifsete palgamäärade elluviimine NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK ühiste määruste alusel. Näiteks NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrusega 16. märtsist 1942. a. (LMKK 1942, nr. 2, art. 19) tõsteti 1. märtsist 1942. a. vedurijuhtide ja nende abide, konduktorite, kütjate, rongi vagunimeistrite, rongikoostajate, haakijate, pidurdajate ja mehaaniliste tõusude operaatorite põhipalga kuumäärasid.

§ 4. Töötasustamise üksikud liigid.

1. Töötasustamine töötamisel mitmel tööpingil ja mitme kutse ühendamisel tööliste poolt. Tööliste töötasu mitmel tööpingil töötamise ja mitme kutse ühendamise puhul reguleeritakse ministrite käskkirjadega, mis antakse välja NSVL RKN-i 14. jaanuari 1939. a. määruse alusel (LMKK 1939, nr. 7, art. 38).

Näitajad	Liigid						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
Tariifsed koefitsiendid .	1,0	1,17		1,71	2,15	2,75	3,60
Ehitajate palgamäärad (kopikates)							
Tükitööliste	4,96	5,80	6,94	8,48	10,66	13,64	17,86
Ajatööliste	3,84	4,45	5,38	6,57	8,26	10,56	13,82
Metallistide palgamäärad (kopikates)							
Tükitööliste	5,20	6,08	7,28	8,85	11,18	14,30	18,72
Ajatööliste	4,12	4,82	5,77	7,05	8,86	11,33	14,83

[1] NSVL RKN-i määrus 4. juunist 1938 (LMKK 1938, nr. 27, art. 178).

Nii näiteks lennukitööstuse ettevõtteis [1] toimub mitme tööpingi teenindamisele üle läinud tööliste töötasustamine 100% suuruses tükitöö hindest iga tööpingi eest, mida teenindatakse üle seatud normi.

Neil juhtudel, kui mitme tööpingi teenindamisele üleminekul tehakse tehase administratsiooni poolt ainelisi kulutusi tehnoloogia muutmiseks, uute seadiste sissetoomiseks, tööpinkide ümberpaigutamiseks jne., siis iga uue tööpingi hinne võib olla tehase direktori poolt kindlaks määratud alla 100%, kuid mitte alla 60%.

Käsi- ja abitöödel kutsete ühendamisel toimub lennukiehituse tööstuse ettevõtteis töölistele juurdemaks 25—50% palga kokkuhoiust. Juurdemaksu suurus kinnitatakse tehase direktori poolt.

2. Töötasustamine kohakaasluse ja teenistujate asendamise puhul. Teenistujate töötasustamise korda kohakaasluse puhul reguleerib NSVL RKN-i määrus 11. märtsist 1933. a. „Kohakaasluse korrastamisest" (LSKK 1933, nr. 19, art. 110).

Töötasustamine kohakaasluse alusel peetava ametikoha eest toimub selle ametikoha jaoks määratud ametipalka arvestades, olenevalt töö mahust ja omadusest.

Kohakaasluse alusel peetavate ametikohtade palk ei tohi ületada ametipalka, mis antud töötaja saab põhiameti järgi. Kui kohakaasluse alusel töötaja teeb tükitööd, siis toimub tasustamine tegeliku väljatöötamise järgi.

Töötaja, kel kohakaasluse tõttu ei ole täit koormatust põhitöökohal, saab ametikohajärgset palka selle töö eest proportsionaalselt tegelikule koormatusele, aga mitte täies suuruses.

NSVL RKN-i määrusega 11. märtsist 1933. a. keelatakse

---

[1] Lennukitööstuse rahvakomissari käskkiri 10. jaanuarist 1940 (Karinski, Tööstusettevõtete tööliste ja teenistujate palga õiguslik reguleerimine, Oborongiz, 1943, lk. 23).

üldreeglina maksta tasu kahe ametikoha eest ühes ja samas asutises või ettevõttes. Sellest üldreeglist on tehtud erand spetsialistide piiratud ringi kohta (arstid ja keskmine meditsiiniline personaal, professorid ja õppejõud, kes on administratiivmajanduslikel ametikohtadel õppeasutistes jne.).

NSVL Töö RK määrusega 19. jaanuarist 1932. a.[1] on lubatud arstide ja keskmise meditsiinilise personaali kohakaaslus ühes ja samas asutises. Tasumine töö eest kohakaasluse alusel toimub tegelike töötundide arvu eest ordinaarmääras, lähtudes kohakaasluse töö ametikohajärgsest palgast. NSV Liidu tervishoiu rahvakomissari käskkirjas 14. detsembrist 1942. a., nr. 586 on eriti alla kriipsutatud, et töö eest kohakaasluse alusel tuleb tasuda „rangelt tegelikult tööloldud tundide eest“ [2].

NSVL RKN-i määrusega 11. märtsist 1933. a. keelatakse samuti eri tasu väljamaksmine tööde eest, mis kuuluvad antud töötaja kohustuste hulka (projektide ja aruannete koostamine, esindamine istungeil jne.). Seoses sellega tekib kohtupraktikas küsimus, milline töö kuulub töötaja kohustuste hulka ja millistel juhtudel võib töötaja nõuda tasu töö eest, mis ei kuulu tema kohustuste hulka.

Määruses nr. 395 Babadžanovi jt. asjas seletas NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegium, et palgatu kohustused ei või olla piiratud teatud küsimuste loeteluga ja administratsioonil on õigus anda talle ükskõik milline ülesanne, mis puutub tema erialasse ja ametikohta [3].

See järeldus vastab täielikult TööSK § 36, mille mõtte järgi töö all, mis ei kuulu töötaja kohustuste hulka, tuleb mõista

---

[1] „NSVL Töö RK Teataja“, 1932, nr. 8—9.

[2] „Valitsuse põhiliste seaduste, määruste ja korralduste ja NSVL Tervishoiu RK käskkirjade kogu meditsiiniliste töötajate tööküsimuste alal“, Medgiz, 1941, lk. 121.

[3] „NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu (1939. a. teine poolaasta)“, Jurizdat, 1941, lk. 135.

tööd, mis ei kuulu seda laadi tegevuse hulka, milleks ta on palgatud. Tähendab, töötaja kohustuste määramisel tuleb lähtuda tema tegevuse laadist, milleks ta on palgatud (raamatupidaja, plaanija jne.), aga mitte tema tegevuse laadist antud hetkel (arvepidamise osakonna raamatupidaja, rahandusosakonna plaanija).

A s e n d a m i s e k s nimetatakse ühe töötaja poolt teise, kes ühel või teisel põhjusel puudub, kohustuste täitmist. Erinevalt kohakaaslusest toimub lisatöö tegemine asendamise puhul sellessamas a s u t i s e s või ettevõttes, kus põhitöö.

Kui üks töötaja asendab teist töötajat, kelle ametipalk on suurem, makstakse teatud tingimustel välja asendaja ja asendatava ametipalga vahe.

Sellise tasumaksmise õiguslikuks aluseks on TööSK § 62, mille järgi mitmesuguse kvalifikatsiooniga tööde tegemise eest saab töötaja palka kõrgema kvalifikatsiooni järgi. Selle paragrahvi rakendamise kord ajutise asendamise puhul on täpsustatud ÜAÜKN-i määrusega 8. maist 1939. a.[1]

Selle määruse järgi on puuduva ja asendava töötaja ametipalga vahe maksmiseks nõutavad kolm tingimust (üheaegselt):

a) kui asendaja töötaja ei ole asendatava koosseisuline asendaja või abi;

b) kui asendamine enne selle algust oli vormistatud asutisele või ettevõttele antud käskkirjas;

c) kui asendamine kestis üle 12 tööpäeva.

Personaal-lisatasusid, mida asendatav või asendav töötaja saab peale ametipalga (väljateenitud aastate eest, personaalpalgana jne.), ei võeta ametipalkade vahede määramisel asendamise puhul arvesse.

Töölisi, kes tootmistöö organiseerimise tingimuste tõttu teevad mitut liiki töid, tasustatakse tehtava töö liigi järgi[2].

[1] „ÜAÜKN-i Bülletään", 1939, nr. 5.

[2] „ÜAÜKN-i sekretariaadi määrus 2. okt. 1939 (Kogumik „Seadusandlus töö ja palga kohta kommunaalmajanduses", 1943, lk. 55).

3. **Tööseisaku ja praagi eest tasustamine.** Põhiliseks seaduseks tööseisaku ja praagi tasustamise korra kohta on NSVL KTK ja RKN-i määrus 30. detsembrist 1931. a. „Abinõudest tööseisaku ja praagi tasustamise korra kohta tootmises ja transpordil" (LSKK 1931, nr. 2, art. 11), täiendustega 27. märtsist 1932. a. (LSKK 1932, nr. 23, art. 144), mis on korratud TööSK § 68, 68[1] ja 68[2]. See seadus, vastu võetud eesrindlike tööliste algatusel, on sihitud võitluseks tööseisakute ja praagiga sel teel, et seatakse selline nende tasustamise kord, mis loob administratsiooni ja tööliste otsese huvitatuse põhjuste kõrvaldamiseks, mis kutsuvad esile tööseisakuid ja praagi valmistamist.

„Selles võitluses", tähendas sm. Kaganovitš oma kõnes ametiühingute IX kongressil, „liitub orgaaniliselt hoolitsemine tööliste palga tõusu eest võitlusega tööstus-rahandusplaani eest".[1] Ühes sellega see seadus, määrates alandatud tasu tööseisaku aja ja praagi eest, võrreldes normaalse tasuga, peegeldab sotsialistlikku põhimõtet tasuda töö hulga ja omaduse järgi.

Tööseisaku ja praagi tasustamise korda reguleerib peale selle veel NSV Liidu töö rahvakomissari määrus 25. veebruarist 1932. a.[2] ühes järgnevate muudatuste ja täiendustega, mittetootvate ettevõtete tööliste ja asutiste ja ettevõtete teenistujate suhtes aga — samuti NSV Liidu töö rahvakomissari määrus 22. oktoobrist 1932. a.[3]

Et määrata töötaja tasusaamise õigust tööseisaku aja eest, samuti selle tasu suurust, tuleb kindlaks teha, kelle süül tekkis tööseisak.

Tööseisaku eest töölise enda süül (näiteks tööpingi või -riista lõhkumine töölise hooletuse tõttu) ei maksta üldse. Tööseisaku

---

[1] Kaganovitš, NSV Liidu ametiühingute ülesandeist arenemise antud etapil, Profizdat, 1932, lk. 20.

[2] „NSV Liidu tööseadusandlus", Jurizdat, 1941, lk. 101 jj.

[3] Sealsamas, lk. 103 jj.

eest ei maksta ka sel juhul, kui tööline õigeaegselt ei hoiatanud administratsiooni kõigi põhjuste eest, mis võisid tööseisaku esile kutsuda, või ei teatanud viibimata alanud tööseisakust või keeldus tööseisaku puhul üleminekust teisele tööle.

Tööseisaku eest, mis ei tekkinud töölise süül, tasutakse vastava kvalifikatsiooniga ajatöölise tariifse palgamäära pooles suuruses, metallurgia-, mäe- ja koksitööstuses aga vastava liigi ajatöölise tariifse palgamäära $^2/_3$ suuruses.

Selles suuruses tasutakse eriti tööseisaku eest, mille kutsus esile elektrienergia, toorainete puudumine, spetsiaalsete töölisrongide hilinemine [1], samuti temperatuuri nähtused (näiteks tugev pakane)[2].

Tööseisaku eest mitte töölise süül, mis tekkis uute tootmisviiside omandamise perioodil (tööpingid, masinad, mootorid jne.) tasutakse vastava liigi ajatöölise täie tariifse palgamäära järgi.

Töölistele mõningate kutsete alal (näiteks vaatermasinail töötajad ja kangrud tekstiiltööstuses) ei ole määratud tariifseid palgamäärasid. Neil juhtudel makstakse tööseisaku eest palga järgi, mis mainitud töölistele on ette nähtud tehisnormi eest[3].

Administratsioon on kohustatud tarvitusele võtma kõik abinõud tööseisakute ennetamiseks. Kui tööseisak siiski tekkis, tuleb selle tõttu vabanenud töölised ajutiselt üle viia teisele tööle. Tasustamise kord sellise üleviimise puhul on esitatud eespool (vt. lk. 135).

Õigus tasustamisele praagi eest ja selle tasustamise suurus

---

[1] ÜAÜKN-i seletus 4. veebr. 1934 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1934, nr. 1—2).

[2] NSVL Töö RK seletus 3. dets. 1932 („NSVL Töö RK Teataja", 1932, nr. 34—36).

[3] NSVL RKN-i määrus 15. augustist 1938 (LMKK 1938, nr. 37, art. 214).

oleneb sellest, kelle süü läbi ja milliseil asjaoludel praak tekkis, samuti valmistatud toodangu tarvitamiskõlblikkusest.

Kui praak tekkis töölise süül, siis täieliku praagi eest üldse ei tasuta. Osalise praagi eest aga, kui toode oma omadustelt ei vasta ülesseatud nõudeile, kuid seda siiski võidakse kasutada, tasutakse mitte üle poole antud töölise tariifsest palgamäärast. Tasu täpne suurus määratakse sel juhul administratsiooni poolt.

Kui praak ei tekkinud töölise süül, siis täieliku praagi eest tasutakse $^2/_3$ antud töölise tariifsest ajapalgamäärast. Osalise praagi eest tasutakse alandatud hinnete järgi. Tasu suurus määratakse sel juhul administratsiooni poolt, olenevalt toodangu kõlblikkuse astmest, kuid see ei või olla madalam antud töölise ajatöö $^2/_3$ tariifsest palgamäärast.

Töölise süüta tekkinud praagi eest, mis avastatakse pärast toote vastuvõtmist tehnilise kontrolli organi poolt, tasutakse võrdselt kõlblike toodetega.

Neil juhtudel, kui praak, mis tekkis töödeldava materjali defekti tõttu (näiteks õhumull, mõra jne.), avastati pärast vähemalt ühe ööpäeva kulutamist töötlemiseks või detaili monteerimiseks, tasutakse selle eest normaalsete tükitöö hinnete järgi.

Töölise süüta tekkinud praagi eest uue tootmisviisi omandamisel tasutakse vastava liigi ajatöölise täie tariifse palgamäära järgi.

Kui tööline avastas, et tema poolt valmistatav toode osutub praagiks ega teatanud sellest administratsioonile või jätkas tööd, vaatamata administratsiooni korraldusele töö seisma jätta, siis edaspidise praagi eest ei tasuta üldse. Peale selle peetakse töölise palgast kinni ettevõttele tekitatud kahju.

Tööseisaku või prakeeritud toodangu tasustamise küsimuse lahendamisel mõistetakse töölise süü all temale administratsiooni poolt antud juhatuste mittetäitmist, lohakust töös, korraldamisoskamatust ja igasugust muud töö sisekorra ja tehniliste eeskirjade rikkumist.

Administratsioon, kes ei võtnud tarvitusele kõiki vajalikke abinõusid tööseisakute ja praagi valmistamise kõrvaldamiseks, võetakse distsiplinaar- või kriminaalvastutusele, sel juhul ettevõttele tekitatud kahju eest aga vastutab aineliselt (vt. lk. 283).

4. Ületunnitöö eest tasumine. Ületunnitöö (töö pärast normaaltööaega — TööSK § 103) on seotud töölise elujõu suurendatud kulutamisega. Seepärast tasutakse selle eest kõrgendatud määral võrreldes normaaltasuga, s. t. tasuga normaaltööaja eest (TööSK § 60).

Ajatöölised saavad ületunnitöö eest tasu 150% suuruses oma tariifsest tunnipalgamäärast (ametipalgast) iga esimese kahe ületunni eest ja 200% samast palgamäärast iga järgneva tunni eest.

Tükitöölised saavad peale palga tükitöö hinnete järgi lisatasu 50% suuruses oma liigi ajatöö tariifsest tunnipalgamäärast esimese kahe ületunni eest ja 100% samast palgamäärast iga järgmise tunni eest[1].

Normeerimata tööpäevaga töötajail pole õigust saada erilist lisatasu üle normaaltööaja tehtud töö eest (vt. lk. 151).

Ületunnitöö eest isikuile, kes töötavad ehitustöödel, metsatööstuses ja metsamajanduses (välja arvatud pidevalt töötavad tööstusettevõtted puidu töötlemise ja ümbertöötamise alal) tasutakse vähendatud määral võrreldes TööSK § 60. Neis rahvamajanduse harudes tasutakse normeeritud tööpäevaga töölistele ja teenistujaile lisatasu 25% suuruses vastava tariifiliigi (ametipalga) ajatöölise tariifsest tunnipalgamäärast iga esimese kahe tunni eest ja 50% suuruses sellest palgamäärast (ametipalk) iga järgneva tunni eest.

Eriline tasustamise kord üle normaalaja töötatud aja eest on sätitud ka jõetranspordi laevade töölistele ja teenistujaile ja mõnedel teistel juhtudel.

---

[1] NSVL Töö RK määrus 8. apr. 1932 („NSVL Töö RK Teataja", 1932, nr. 16).

Raudteetranspordil rongi- ja manöövribrigaadi töölistele palga maksmisel progressiivsete hinnete järgi kuunormi ületatud osa eest ei maksta üldse lisatasu ületunnitöö eest[1].

5. Öötöö tasustamine. Töötamise eest ööajal — kella 10 õhtul kuni kella 6 hommikul — saavad normeeritud tööpäevaga töötajad kõrgendatud palka TööSK § 96 ettenähtud suuruses.

Vahetusliku töö ja ajatasu puhul tasutakse iga öötöö-tunni eest kaheksa- ja seitsmetunnilise tööpäevaga töötajale nagu kaheksa seitsmendiku päevase tunni eest, kuuetunnilise tööpäevaga töötajaile aga — nagu kuue viiendiku päevase tunni eest. Tükitöö tasu puhul makstakse töötajale vahetuslike tööde puhul peale töötasu tükitöö hinnete järgi iga öötöö-tunni eest kaheksa- ja seitsmetunnilise tööpäeva puhul üks seitsmendik tunnipalgamäärast, kuuetunnilise tööpäeva puhul aga — üks viiendik tunnipalgamäärast, lähtudes antud töötaja palgamäärast (s. t. tükitöölise palgamäärast).

Kõigil muudel juhtudel, välja arvatud vahetuslik töö, tasutakse iga öötöö-tunni eest ajapalga puhul: a) kaheksatunnilise tööpäeva puhul — nagu kaheksa seitsmendikku päevast tundi, b) seitsmetunnilise tööpäeva puhul — nagu seitse kuuendikku päevast tundi ja c) kuuetunnilise tööpäeva puhul — nagu kuus viiendikku päevast tundi.

Tükitöö tasu puhul makstakse töölisele mittevahetuslike tööde juures iga öötöö-tunni eest juurde vastavalt üks seitsmendik, üks kuuendik või üks viiendik selle liigi tunnitasu palgamäärast, kuhu antud tööline on arvatud.

Mõningate tööliste liikide lisatasu öötöö eest on võetud nende kohta sätitud tariifsete palgamäärade või ametipalkade hulka. Nii näiteks turba tootmise, kuivatamise ja koristamise töölistele on päevaste tariifsete palgamäärade hulka arvatud lisatasu öötöö eest. Selline öötöö eest tasumise vorm määra-

---

[1] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK 16. märtsi 1942. a. määruse § 2 (LMKK 1942, nr. 2, art. 19).

takse vastava ministeeriumi käskkirjaga, mis on kooskõlastatud ametiühingu keskkomiteega.

Normeerimata tööpäevaga töötajad ei saa lisatasu öötöö eest, kuna nende ametipalkade määramisel on arvesse võetud nende öötöö võimalus.

6. Tasustamine töötamise eest mittetööpäevil. Töötajale, kes administratsiooni poolt on kutsutud tööle puhkepäeval, peab lähema kahe nädala jooksul võimaldatama teine puhkepäev. Iganädalase puhkepäeva asendamine rahalise kompensatsiooniga pole üldreeglina lubatud [1].

Töö eest ehitustöödel iganädalastel puhkepäevadel, kui pole võimalik nende eest anda asemele teisi puhkepäevi, tasutakse normaaltasu poolteisekordses suuruses [2]. Ajutistele töölistele ja teenistujaile, kes on võetud tööle mitte üle 6 tööpäeva, tasutakse töö eest puhke- ja muil mittetööpäevil harilikus suuruses.[3]

Töötajal, kes ilmus tema jaoks määratud puhkepäeval tööle ilma administratsiooni sellekohase korralduseta, ei ole õigust saada mingisugust kompensatsiooni [4].

Kui töötaja, kes pole kasutanud iganädalasi puhkepäevi, on juba vallandatud ja vabu päevi kuni vallandamiseni polnud saanud, on tal õigus saada rahalist kompensatsiooni töö eest puhkepäevil vastavalt TööSK § 60, s. t. normaaltasu kahekordses suuruses [5].

Töö eest iga-aastastel mittetööpäevadel (1. ja 22. jaanuaril, 1. ja 2. mail, 7. ja 8. novembril ja 5. detsembril) saavad töö-

---

[1] NSVL RKN-i 24. septembri 1929. a. määruse § 5 (LSKK 1930, nr. 16, art. 179).

[2] NSVL Töö RK 30. märtsi 1929. a. juhendi § 7 („NSVL Töö RK Teataja", 1929, nr. 15—16).

[3] NSVL KTK ja RKN-i 14. jaanuari 1927. a. määruse § 13 (LSKK 1927, nr. 9, art. 80).

[4] Vene NFSV Töö RK määrus 1. augustist 1930 („NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 25).

[5] NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegiumi määrus („Sotsialistitšeskaja Zakonnost", 1939, nr. 8—9).

lised ja teenistujad palka kahekordses suuruses. Töötaja nõusolekul võidakse rahaline kompensatsioon asendada talle teise puhkepäeva andmisega [1].

Ajapalga puhul tasutakse mainitud töö eest tariifse palgamäära (ametipalga) kahekordses suuruses, lähtudes tegelikult tööloldud tundidest; tükitöö tasustamise puhul — tükitöö kahekordsete hinnete järgi.

Normeerimata tööpäevaga töötajad saavad töö eest igaaastastel mittetööpäevadel palka tariifse palgamäära kahekordses suuruses iga päeva eest, olenemata tegelikult tööloldud tundide eest neil päevil.

7. Keskmise palga maksmine riiklike ja ühiskondlike kohustuste täitmise eest. Oluliseks tagatiseks töölistele ja teenistujaile, mis garanteerib nende osavõttu sotsialistliku riigi valitsemisest ja tegutsemisest ühiskondlikes organisatsioonides, on töötasu säilitamine nende poolt terve rea riiklike ja ühiskondlike kohustuste täitmise aja eest.

Juhud, millal töölistele ja teenistujaile säilitatakse nende töötasu riiklike ja ühiskondlike kohustuste täitmise eest tööajal, on tähendatud TööSK § 77—79[1], NSVL Töö RK määruses 22. juulist 1931. a.[2] ja mõnedes muudes eriaktides.

Nende juhtude hulka on arvatud: osavõtt kohtuistungeist rahvakaasistujana, ühiskondliku süüdistajana, eksperdi või tunnistajana, eksperdi või tunnistajana väljakutse uurimisorganeisse, esindajana osavõtt riiklike, ametiühinguliste või tarbijate kooperatsiooni organite poolt kokkukutsutavate volinike kongressidest, konverentsidest, koosolekuist, kongressidest, konverentsidest ja pleenumeist vähemalt rajooni mastaabis, mis kutsutakse kokku ÜK(b)P ja ÜLKNÜ organite poolt jt.

---

[1] NSVL RKN-i 24. sept. 1929. a. määruse § 7 (LSKK 1929, nr. 63, art. 586) ja NSVL Töö RK määrus 9. septembrist 1930 („NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 7).

[2] „NSVL Töö RK Teataja", 1931, nr. 25.

Valimisjaoskondade esimehed ja sekretärid NSVL Ülemnõukogu ja liiduvabariikide ülemnõukogu valimistel vabastatakse harilikult eriseadlusega valimiste ettevalmistamise ja läbiviimise perioodil üheks kuuks tööst põhitöökohal ühes töötasu säilitamisega põhitöökoha järgi [1].

Kõigil tähendatud juhtudel säilitatakse töölistele ja teenistujaile täielik keskmine töötasu nende töökoha järgi.

Keskmise palga säilitamist kohustuste täitmise eest, mis on seotud sõjaväeteenistusega, reguleerib 1. septembri 1939. a.[2] seadus üldise sõjaväeteenistuse kohustuse kohta ja NSVL Töö RK juhend 21. augustist 1930. a.[3]

Tööliste ja teenistujate kutsekomisjoni ilmumise aja eest säilitatakse neile nende täielik keskmine palk. Kui aga komisjon määras kutsealusele katseaja haiglas ehk hospidalis, säilitatakse neile ametikoht ja keskmine palk kogu katseaja eest.

Töölistele ja teenistujaile, kes on kutsutud õppekogunemistele, säilitatakse selle kogunemise ajaks töökoht ja pool keskmist palka.

Keskmise palga arvutamine riiklike ja ühiskondlike kohustuste täitmise aja eest toimub NSVL Töö RK 2. aprilli 1930. a.[4] määruse alusel.

Kindla ajapalgaga töötajaile annab administratsioon aja eest, mis kuulub tasumisele keskmise palga järgi, nende jaoks kindlaksmääratud palga ilma mingisuguste kinnipidamisteta töölt puudumise aja eest.

Tükitöölise või muu muutliku palgasuurusega töötaja keskmise palga arvutamiseks võetakse kokku tema palk kolme vii-

---

[1] Vt. näit. NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 8. jaan. 1946 („NSVL Töörahva Saadikute Nõukogu Teataja", 9. jaan. 1946) ja Vene NFSV Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 4. jaan. 1947 („NSVL Töörahva Saadikute Nõukogu Teataja", 5. jaan. 1947).

[2] „NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1939, nr. 32.

[3] „NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 23—24; 1932, nr. 22—23.

[4] Sealsamas, 1930, nr. 13.

mase kalendrikuu eest (1. kuupäevast kuni 1. kuupäevani), kui on tarvis maksta keskmine palk 12 ja enama tööpäeva eest, või viimase kalendrikuu eest, kui tuleb maksta vähema aja eest.

Keskmise palga arvutamisel võetakse arvesse nii põhi- kui ka lisatasu, millel on püsiv iseloom (preemiad, protsendiline tasu jne.). Arvestamata jäävad kõik ühekordse iseloomuga tasuliigid (ühekordsed preemiad, tasu ülesannete täitmise eest, mis ei kuulu töötaja harilike kohustuste hulka jne.), tasu ületunnitööde eest, kui neil pole süstemaatilist iseloomu, tasu töö eest iga-aastastel mittetööpäevil, toetused ajutise töövõimetuse puhul ja mõned muud väljamaksed. Tükitöölise või muu muutliku palgaga töötaja keskmine palk päevas või tunnis määratakse kolme või ühe kalendrikuu kestel tegelikult tööloldud päevade või tundide eest saadaoleva palga jagamisega samade päevade või tundide arvuga.

Keskmise palga üldsumma, mis tuleb töötajale maksta, määratakse keskmise päeva- või tunnipalga korrutamise teel antud töötaja tööpäevade või tundide arvuga, mis tööplaani (graafiku) kohaselt langevad ajavahemikule, mille eest tuleb maksta.

Neil juhtudel, kui keskmist palka tuleb maksta aja eest, mis määratakse päevades (näiteks 10-päevase osavõtu eest kohtu tööst rahvakaasistujana), arvutatakse töötasu päevade järgi; kui aga tuleb keskmist palka maksta aja eest alla päeva (näiteks 2-tunnilise kohtus viibimise eest seletuste andmiseks tunnistajana), siis arvutatakse palk tundide järgi.

8. Tasu maksmine pooliku kuu eest. Real juhtudel, näiteks vallandamisel seoses sõjaväeteenistusse kutsumisega, tekib vajadus maksta pooliku kuu eest. Tööloldud aja eest tasutakse neil juhtudel: a) tükitöölistele — nende tegeliku väljatöötuse eest tööloldud päevadel; b) ajatöölistele tunniti või päeviti tasustamisega — tegelikult tööloldud tundide või päevade arvu järgi; c) ajatöölistele kuuti tasumisega — nende keskmise päevapalga järgi iga tööloldud päeva eest.

Kindla kuuti tasumise puhul määratakse keskmine päevapalk töötaja viimase kuu tasu jagamise teel tööpäevade arvuga (graafiku järgi) antud kuus.

Neil juhtudel, kui töötaja peale kindla kuupalga saab preemiaid, protsentuaalset tasu või muud lisatasu, millel on pidev iseloom, arvutatakse keskmine päevapalk möödunud aja eest (kolme või ühe kuu eest) samade eeskirjade järgi, nagu tükitöölise keskmise päevapalga arvutamisel riiklike või ühiskondlike kohustuste täitmise aja eest (vt. eespool p. 7) [1].

9. Palgalisad. Nagu eespool (vt. lk. 204) öeldud, võetakse mõne liigi töötajate ametipalkade kindlaksmääramisel arvesse eriti koht, kus töö toimub.

Mõnede töötajate liikide ametipalkade kõrgendamisest, olenevalt nende töökohast, tuleb lahus hoida palgalisad, mis on sätitud spetsiaalsete normatiivsete aktidega töö eest Kaug-Põhja rajoonides ja nendega võrdsustatud kaugetes kohtades, väljateenitud aastate, võõrkeelte oskuse jne. eest.

Riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete, asutiste ja organisatsioonide töölised ja teenistujad, kes töötavad Kaug-Põhja rajoonides, saavad iga 6 kuu töö eest 10% palgalisa tariifsetele palgamääradele (ametipalkadele). Need lisad arvatakse töötaja põhilise ametipalga, personaalpalga ja aja- või tükitöö tariifse palgamäära juurde. Protsendiliste lisade üldsuurus ei või ületada 100% ametipalgast või palgamäärast ühes protsendiliste lisadega, mis on välja teenitud tööga kaugetes kohtades (sealhulgas ka Kaug-Põhjas) kuni 1. oktoobrini 1942. a. ja makstakse töötajaile praegu [2].

---

[1] NSVL Töö RK määrus 2. aprillist 1930 („NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 13).

[2] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 1. aug. 1945 „Soodustustest isikuile, kes töötavad Kaug-Põhja rajoonides" („NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1945, nr. 53); kohtade loetelu ja NSVL Rahanduse RK ja ÜAÜKN-i juhend selle seadluse rakendamiseks, kinnitatud NSVL RKN-i määrusega 2. septembrist 1945, nr. 2262 (LMKK 1945, nr. 9, art. 116).

Protsendilised lisad töö eest Kaug-Põhjas makstakse töötajaile välja olenemata protsendiliste lisade maksmisest, mis on sätitud valitsuse erimääruste ja korraldustega (vanusetasu jne.).

Õigus tähendatud lisade, nagu muudegi soodustuste saamiseks, mis on seoses tööga Kaug-Põhja rajoonides, on isikuil, kes on sõlminud lepingud töö kohta Kaug-Põhjas vähemalt kolmeks aastaks.

Kaug-Põhja maakohtadeks on arvatud: kõik Põhja-Jäämere ja juuresolevate merede saared, samuti Beringi ja Ohhoota mere saared; Murmanski oblast, välja arvatud Kandalakša rajoon; Tšukoti ja Korjaki rahvusringkond; Kamtšatka ja Sahhalini oblast; Alam-Amuuri oblasti Ajano-Maiski, Tuguro-Tšumikanski ja Ohhoota rajoon; Habarovski krai Kesk-Kanski, Olski ja Põhja-Evenski rajoon.

Kaug-Põhja rajoonidega on võrdsustatud soodustuste osas ka mõned kauged maakohad, nagu näiteks Jakuudi ANSV, mõned Habarovski, Primorje ja Krasnojarski krai rajoonid, Arhangelski, Murmanski, Irkutski, Tjumeni, Tomski ja Tšita oblast, Komi ja Burjato-Mongoolia ANSV.

Isikuile, kes töötavad neis kohtades, makstakse 10% lisatasu palgamäärale (ametipalgale) iga 1 aasta tööloleku järel.[1]

Arvestades, et karmid ilmastikulised tingimused Uuralis, Siberis ja Kaug-Ida rajoonides loovad lisaraskusi töölistele ja tehnilistele töötajaile, kes on tegevuses raske tööga, NSVL Ministrite Nõukogu määras [2] tõsta 1. septembrist 1946. a. 20% võrra järgmiste töötajate liikide palku, kes töötavad Uuralis, Siberis ja Kaug-Idas:

---

[1] NSVL RKN-i määrus 18. nov. 1945 (LMKK 1945, nr.10, art. 135); NSVL RKN-i korraldus 1. märts. 1946, nr. 2690 (LMKK 1946. nr. 7, art. 146); NSVL Ministrite Nõukogu korraldus 24. maist 1946, nr. 6742 (LMKK 1946, nr. 12, art. 250).

[2] NSVL Ministrite Nõukogu määrus 25. aug. 1946 (LMKK 1946, nr. 12, art. 226).

sõetööstuse ettevõtete töölised ja tehnilised töötajad, kes tegutsevad vahetult sõe tootmisega ja peale- ja mahalaadimistöödega;

musta ja värvilise metallurgia töölised ja tehnilised töötajad, kes töötavad vahetult kuumades tsehhides, mäetööstuse ettevõtteis ja peale- ja mahalaadimistöödel;

naftatööstuse töölised ja tehnilised töötajad, kes töötavad vahetult nafta tootmisel ja puurimistöödel;

töölised ja tehnilised töötajad, kes töötavad turba, grafiidi, vilgu, asbesti, tsemendi ja soola tootmisel;

keemiatööstuse töölised ja tehnilised töötajad, kes töötavad vahetult tervisele kahjulikes ja kuumades tsehhides, kaevandustes ja peale- ja mahalaadimistöödel;

töölised ja tehnilised töötajad järgmiste ministeeriumide ehitustöödel: rasketööstuse ettevõtted, kütte, sõjandus- ja sõjandus-merendusettevõtted, musta metallurgia, NSV Liidu idarajoonide naftatööstuse, värvilise metallurgia ja keemiatööstuse, kes on vahetult tegevuses ehitus-montaažitöödel.

NSVL Ministrite Nõukogu sama määrusega on tähistatud tunduv elamuehituse kava suurendamine Uuralis, Siberis ja Kaug-Idas, esimeses järjekorras rasketel töödel olevatele töölistele ja tehnilistele töötajatele.

Peale palgalisa teatud maakohtades väljateenitud aastate eest on veel palgalisasid väljateenitud aastate eest, mis pole seotud tööga teatud kohtades, vaid on seotud ainult tööga teatud asutistes, süsteemides jne.

Sellised protsendilised palgalisad väljateenitud aastate eest on sisse seatud kvalifitseeritud töötajaile metsavarumisel, samuti metsatööstuse majandite ja metsapunktide [1] inseneridele ja tehnikuile, linna tuletõrje töötajaile [2], Moskva koja-

---

[1] NSVL RKN-i määrus 29. sept. 1937 („Metsatööstuse RK Bülletään", 1937, nr. 30).

[2] NSVL RKN-i määrus 16. maist 1938 (LMKK 1938, nr. 22, art. 145).

meestele [1], üksikute ministeeriumide süsteemis töötavaile töötajaile (sideministeerium, varumisministeerium jt.).

Selleks, et õhutada võõrkeelte õppimist töötajate poolt, kes oma tegevusala tõttu on seotud välismaaga, on sisse seatud palgalisad võõrkeelte oskuse eest. Sellised palgalisad on seatud välisministeeriumi, väliskaubanduse ministeeriumi ja mõnedele teistele töötajatele.

§ 5. Palga maksmise kord.

Palga maksmise korda reguleerivad TööSK § 65 ja 67 ja mõned erimäärused.

Püsiva iseloomuga töödel peab palga maksmine toimuma mitte harvem kui iga kahe nädala tagant. Ajutise või juhusliku töö eest, mis kestab alla kahe nädala, tasutakse kohe pärast töö lõppemist.

Palga maksmise tähtajad ei pea täpselt kokku langema arvestusperioodiga, mille eest toimub palga arvestus. Töödel tükitöö tasustamise süsteemiga on vajalik teatud aeg möödunud arvestusperioodi palga arvutamiseks. Peale selle võib üheaegne palga maksmine antud koha paljudes asutistes ja ettevõtetes luua rea raskusi. Seepärast palga maksmine riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike asutiste ja ettevõtete töötajaile toimub erinevail tähtaegadel ja päevadel, mis ei lange kokku palga maksmise päevadega tööstusettevõtteis [2].

Palga maksmise tähtajad riiklikes asutistes ja ettevõtetes peavad olema määratud administratsiooni poolt kooskõlastatuna ametiühingulise organisatsiooniga järgmistes piirides: riigieelarvelistele asutistele esimese kolme päeva jooksul, mis järgnevad vahetult arvestus-poolkuu lõpule (iga kuu 16.—18.

---

[1] NSVL RKN-i määrus 17. apr. 1943 („Elamumajandus" kogu tähtsamaid määrusi elamu ekspluateerimise alal, „Moskva Bolševik", 1945, lk. 110).

[2] NSVL RKN-i määrus 2. veebruarist 1923. a. (LSKK 1928, nr. 10, art. 92).

ja 1. kuni 3.), kõigile muudele asutistele ja ettevõtetele aga — iga arvestus-poolkuu kolmel viimasel päeval.

Tööstus-, transpordi- ja side-ettevõtete jaoks määratakse kalendrilised palgamaksmise päevad iga ettevõtte jaoks eraldi [1].

Õpetajaile makstakse palka linnades, rajooni keskustes ja töölisasulais rajooni ja linna haridusosakondade poolt kaks korda kuus — iga kuu 16. ja 1. päeval möödunud poolkuu eest, maa-asulais aga üks kord kuus — igal 20. kuupäeval [2].

Palgamaksmine riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike asutiste, ettevõtete ja organisatsioonide töötajaile toimub mittetööajal töökohal vahetult enne töö algust või pärast selle lõppu töötajaid kinni pidamata.

Väljaarvutatud, kuid väljamaksmata palgasummad kantakse üle eelarvesse, kuid neid võib 3 aasta jooksul, arvates õiguse tekkimisest vastava summa saamiseks, tööliste või teenistujate poolt välja nõuda sellelt ettevõttelt või asutiselt, kes tegi ülekande [3].

§ 6. Palgast mahaarvamised.

1. Mahaarvamiste liigid. Kaitstes tööliste ja teenistujate õigust kätte saada neile kuuluvat palka, reglamenteerib meie seadusandlus rangelt palgast mahaarvamiste korda. Neid mahaarvamisi võib teha ainult teatud juhtudel, mis on seaduses ette nähtud, töötaja kohustuste katmiseks riigi, antud ettevõtte või asutise või kolmandate isikute vastu.

2. Palgast mahaarvamised töötaja kohustuste katmiseks riigi vastu. Selle mahaarvamiste liigi hulka kuuluvad: a) maha-

---

[1] NSVL Töö RK ringkiri 11. veebruarist 1928 („NSVL Töö RK Teataja", 1928, nr. 9—10).

[2] NSVL RKN-i määrus 10. aprillist 1936 (LSKK 1936, nr. 19, art. 168).

[3] NSVL Rahanduse RK kirjad 8. maist 1943, 5. maist 1944 ja 27. märtsist 1945 („Määruste, käskkirjade ja juhendite kogu rahandus-majandusküsimuste kohta", 1945, nr. 4—5).

arvamised maksude tasumiseks, kui maksustamise objektiks on palk (tulumaks, maks vallalistelt, üksikuilt ja vähelapselistelt kodanikelt) ja b) ja riigilaenu tellimiste maksete mahaarvamised.

Tulumaks arvatakse tööliste ja teenistujate esimese poolekuu palgast maha eelneva kuu palga järgi. Selle maksu võtmise korda reguleerib NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 30. aprillist 1943. a.[1].

Maks vallalistelt, üksikuilt ja vähelapselistelt kodanikelt seati sisse NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlustega 21. novembrist 1941. a.[2] ja 8. juulist 1944. a.[3]. Töölistelt ja teenistujailt võetakse mainitud maksu esimese poolekuu palga maksmisel ja arvutatakse samalt palgasummalt, millelt tulumaksugi.

Palgamaksmisel kohtuotsuse järgi on ettevõtted ja asutised, kes palka maksavad, kohustatud üldaluseil arvutama ja kinni pidama palgast sissenõudmisele kuuluvad maksud. Neil juhtudel, kui kohtuotsusega väljamõistetud palga väljamaks toimub kohtutäituri kaudu, on ettevõte (asutis) kohustatud arvutama palgast kinnipeetavad maksud ja teatama kohtutäiturile kinnipeetavate maksusummade suuruse. Maksude kinnipidamine ja nende eelarvesse ülekandmine toimub sel juhul kohtutäituri poolt [4].

Palgast kinnipidamised riigilaenu tellimiste järjekordsete maksete kustutamiseks on lubatud ainult tellijate ülesandel, mis antud nende poolt tellimislehtedel. Mahaarvamine toimub igal palgamaksmisel [5].

---

[1] „NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1943, nr. 17.

[2] Sealsamas, 1941, nr. 42.

[3] Sealsamas, 1944, nr. 37.

[4] NSVL Rahanduse RK ja Kohtu RK käskkiri 20. juunist 1939 („Rahandus- ja majandusbülletään", 1939, nr. 21—22).

[5] NSVL Töö RK seletus 11. septembrist 1931 („NSVL Töö RK Teataja", 1931, nr. 30).

Üheaegselt viimase makse kinnipidamisega tellimise järgi antakse kätte laenude obligatsioonid. Tellijale, kes lahkub ettevõttest või asutisest enne laenuarvete lõpetamist, antakse obligatsioonid välja tasutud maksete suuruses.

3. **Palgast kinnipidamised töötaja kohustuste katteks ettevõtte (asutise) vastu.** Siia kuuluvad sellised mahaarvamised, mis tehakse vahetult ettevõtte või asutise administratsiooni korraldusel, samuti täitelehtede alusel järgmistel juhtudel: a) väljaantud avansside võlgnevuse kustutamiseks, samuti summade tagastamiseks, mis on liigselt välja makstud arvutusvigade tõttu; b) ettevõtte või asutise varale tekitatud kahju tasumiseks; c) väljatöötamata puhkepäevade eest.

NSVL RKN-i protokollilise määruse 26. augustist 1929. a.[1] kohaselt on administratsioonil õigus omal võimul pidada tööliste ja teenistujate palgast kinni järgmistel nende poolt üleliigsete summade saamise juhtudel: 1) palga arvel antud avansi tasumiseks; 2) summade tagastamiseks, mis on töötajaile liigselt välja makstud arvutusvigade tõttu; 3) kulutamata ja õigeaegselt tagastamata avansi tasumiseks, mis on antud teenistuslikeks lähetusteks või ümberpaigutusteks, samuti majanduslikeks vajadusteks, kui töötaja ei vaidle kinnipidamise aluste või suuruse vastu.

Kõigu neil juhtudel võib administratsioon teha mahaarvamisi ühekordselt või ajatamisega, olenemata sellest, milline palgaosa jääb antud töötajal vabaks kõigist muist sissenõudmistest.

Korraldus mahaarvamise kohta mainitud korras peab olema tehtud hiljemalt kuu aja jooksul, arvates tähtaja lõppemisest, mis on määratud avansi tagastamiseks või võlgnevuse kustutamiseks või jällegi ebaõigelt arvutatud summa väljamaksmisest. Selle aja möödumisel kaotab administratsioon õiguse vastavat summat sisse nõuda mainitud korras ja võib seda töötaja

---

[1] „NSVL tööseadusandlus", Jurizdat, 1941, lk. 115.

palgast maha arvata juhul, kui töötaja selle vastu vaidleb, ainult täitelehe alusel.

Neil juhtudel, kui liigset palgasummat ei makstud välja mitte arvutusvea tõttu, vaid mingisugustel muudel põhjustel, ei või administratsiooni poolt vabatahtlikult väljamakstud palka tagasi nõuda.

Palgast kinnipidamine ettevõtte või asutise varale tekitatud kahju tasumiseks võib ühel juhul toimuda vahetult administratsiooni korraldusel, teisel juhul — täitelehtede järgi (vt. allpool p. 4 ja XIII peatükk § 5).

Väljateenimata aja eest makstud puhkusetasu kinnipidamise korda reguleerib NSVL Töö RK 30. aprilli 1930. a. juhendi § 2 14. detsembri 1930. a. redaktsioonis [1]. Kui töötaja vallandatakse enne selle tööaasta lõppu, mille eest ta juba on puhkust saanud, siis on lõpparve tegemisel administratsioonil õigus palgast maha arvata väljateenimata puhkusepäevade eest. Kuid väljateenimata puhkusepäevade eest ei lubata palgast maha arvata töötaja vallandamisel temast mitteolenevail põhjustel, ja nimelt: ettevõtte või asutise likvideerimise puhul, koosseisude koondamise puhul, samuti tööde reorganiseerimise või ajutise tööseisaku puhul; sõjaväeteenistusse astumise puhul; seatud korras lähetamise puhul kõrgemasse õppeasutisse, tehnikumi, kõrgema õppeasutise ettevalmistavasse osakonda või kursustele kõrgemasse õppeasutisse sisseastumiseks ettevalmistuseks; teisele tööle üleviimisel partei, kommunistliku noorsooühingu või ametiühingulise organisatsiooni ettepanekul; tööks kõlbmatuse ilmnemisel.

Kui administratsioon, omades õigust maha arvata väljateenimata puhkusepäevade eest, tegeliku lõpparve tegemisel ei saanud seda teha kas täielikult või osaliselt (näiteks lõpparve tegemisel saadajääva summa piisamatusel), siis edaspidist sissenõudmist (kohtu kaudu) ei teostata.

---

[1] „NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 36.

4. Palgast kinnipidamine töötaja kohustuste katmiseks kolmandate isikute vastu. See mahaarvamiste liik hõlmab järgmised sissenõudmise juhud: a) täitelehtede ja täitepealdiste järgi; b) rahvakohtute otsuste järgi isikute suhtes, kes on mõistetud paranduslikele töödele töökoha järgi.

Palgale sissenõudmise pööramisel täitelehtede järgi, mida annavad välja kohtuorganid, ja täitepealdiste järgi, mida annavad välja notariaalorganid, tuleb juhinduda Vene NFSV tsiviilprotsessi koodeksi § 266 ja 289 ja teiste liiduvabariikide TsPK vastavaist paragrahvidest, samuti NSVL Kohtu RK juhendist 28. septembrist 1939. a. kohtuotsuste täitmise korra kohta [1].

Selles korras tehtavad kinnipidamised ei tohi üldreeglina ületada 20% antud töötaja palgast. Perekonnaliikmete elatise (alimentide) sissenõudmisel, sotsialistliku omandi riisumise, raiskamise ja omastamisega tekitatud kahjude sissenõudmisel ei või mahaarvamine ületada 50% võlgniku palgast.

Kui on olemas mitu töötaja palgale pööratud nõudmist, peab talle reeglipäraselt jätma 50% palgast.

Kui 50% töötaja palgast ei ole küllaldane kõikide nõudluste rahuldamiseks, toimub sissenõudmine Vene NFSV tsiviilprotsessi koodeksi § 266 ettenähtud järjekorda silmas pidades: esimeses järjekorras peetakse kinni alimentide summad ja muud summad, mis kuuluvad esimesse järjekorda; teises järjekorras — summad riiklike ja kohalike maksude katteks jne.

Kui kinnipeetud summadest ei piisa kõigi sama järjekorra nõudluste rahuldamiseks, siis rahuldatakse need nõudlused proportsionaalselt.

Sissenõudmist ei või pöörata kompensatsioonile tööriista amortisatsiooni, riietuse kulutamise jne. eest, vallandustoetusele.

Palgasumma määramisel, millest tuleb sisse nõuda alimendid, mis on välja mõistetud protsendilises vahekorras palgaga,

---

[1] Välja antud eri brošüürina (Jurizdat, 1945).

tuleb arvesse võtta mitte ainult võlgniku kindlat kuupalgamäära, vaid ka kõik muud püsiva iseloomuga tasu liigid: tükitöö ja preemialine tasustamine, kohakaasluse tasustamine jne. Hulka ei arvata ainult juhuslikke väljamakseid: ühekordseid preemiaid ja toetusi jne.

Töölistelt ja teenistujailt laste ülalpidamiseks palgast selle teatud osa vahekorras väljamõistetud alimentide sissenõudmine toimub $^1/_4$, $^1/_3$ või $^1/_2$ suuruses kostja sellest palgasummast, mis kuulub talle väljamaksmisele pärast kõigi maksude mahaarvamist palgast [1].

Kaebused asutiste ja ettevõtete administratsiooni ebaõigete tegude peale täitedokumentide alal antakse võlgniku või nõudja poolt kohtutäiturile kinnipidamist toimetava asutise või ettevõtte asukoha järgi. Kohtutäitur on kohustatud kolme päeva jooksul kaebust kontrollima ja abinõud tarvitusele võtma rikkumiste kõrvaldamiseks.

Määrates töölisele või teenistujale ühe või teise kuriteo, näiteks mõjuvate põhjusteta töölt puudumise eest, parandustöid töökoha järgi, märgib kohus oma otsuses, milline osa palgast (kuid mitte üle 25%) tuleb ettevõtte (asutise) administratsioonil töötaja palgast kinni pidada.

Töökoha järgi paranduslikele töödele mõistetud isikute palgast kinnipidamine toimub kogu palgast, välja arvatud järgmised summad: tasu ületunnitööde eest; ühekordsed preemiad, mis pole antud palgafondist; sotsiaalkindlustuse summadest makstavad pensionid ja toetused; vallandustoetus; kompensatsioonid lähetuse puhul [2].

Tähendatud kinnipidamised teostatakse kohtu poolt mää-

---

[1] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 22. jaanuarist 1942 („NSVL Ülemkohtu pleenumi määruste kogu 23. juunist 1941 kuni 1. märtsini 1942", Jurizdat, 1942, lk. 17.

[2] NSVL Sise RK Laagrite Peavalitsuse seletus (Karinski, Palga õiguslik reguleerimine tööstuses, lk. 93).

ratud täies summas, olenemata muude kinnipidamiste suurusest täitelehtede järgi, sealhulgas ka laste ülalpidamiseks.

Kõigil juhtudel, kui paranduslikele töödele mõistev kohtuotsus tühistatakse asja lõpetamisega kuriteo koosseisu puudumise või süütõendite puudulikkuse tõttu, tagastatakse süüdimõistetule, kes juba antud kohtuotsuse järgi on teatud aja karistust kandnud, täielikult summad, mis on tema palgast kinni peetud kohtuotsuse täitmise kestel [1].

Töökaitse organite poolt määratud rahatrahvide palgast kinnipidamise kord on esitatud XII peatükis, § 5.

XII peatükk.

Töökaitse.

§ 1. Töökaitse mõiste.

Töökaitse mõiste selle laias tähenduses hõlmab põhiliselt kõik nõukogude tööõiguse normid. Need normid ei näe mitte ainult ette nõukogude ühiskonna kodanike mitmesuguseid õigusi töö alal, vaid tagavad ka nende teostamise, mitte ainult ei määra töötingimusi, vaid kindlustavad ka nende kõrvalekaldumatu täitmise. Töökaitse sellises laias mõttes sisaldab norme, mis kaitsevad NSV Liidu kodanike õigust tööle, puhkusele, töötasustamisele hulga ja omaduse järgi jne.

Tööseaduste koodeks XIV peatükis lähtub tunduvalt kitsamast töökaitse mõistest, vaadeldes seda tööõiguse ühe instituudina. Koodeks mõistab töökaitse all eeskirju ettevõtete korraldamise ja korrashoidmise kohta sihiga kaitsta töötajaid tervisele kahjulikest või elule ohtlikest tootmistingimustest, eeskirju töötajate arstliku järelevaatuse kohta, järelevalve orga-

---

[1] NSVL KRK, NSVL Sise RK ja NSVL prokuröri ringkiri 5. detsembrist 1936 („NSVL tööseadusandlus", Jurizdat, 1941, lk. 241).

niseerimist nende eeskirjade pidamise kohta jne. TööSK XIV peatüki alusel võib tööliste ja teenistujate töökaitset defineerida kui *eeskirjade kogu, mis kindlustab tööliste ja teenistujate poolt oma tööülesannete täitmise elule ja tervisele ohutuis tingimustes, samuti järelevalve organiseerimist nende eeskirjade pidamise üle.*

Kapitalistliku tootmisviisi puhul ei ole ega saagi olla tõelist töökaitset. Töötute reservarmee olemasolu vabastab kapitalistid vajadusest huvi tunda töölise tervise ja eluea vastu. „Kapital ei hooli tööjõu elueast. Teda huvitab ainult tööjõu maksimum, mida võib liikuma panna tööpäeva kestel“ [1]. Kulud kaitseseadmetele, töö sanitaar-hügieeniliste tingimuste parendamisele jne. on kapitalistlikult vaatekohalt sihitu ja mõttetu pillamine.

Nõutavate kaitseseadmete ja vastava sanitaar-hügieenilise olukorra puudumise tõttu hukkub kapitalistlikes ettevõtteis kümneid tuhandeid töölisi või muutub vigaseiks. 1939. a. USA-s hukkus või kaotas töövõime täielikult tööõnnetuste tõttu 16 400 inimest. Peale selle sai 109 400 inimest vigastusi, mis tegid neil võimatuks töötada oma erialal; 1 477 700 inimest sai haavata ja kaotas ajutiselt töövõime [2].

Vastupidi, sotsialistliku tootmisviisi puhul on töötajate töökaitse, hoolitsemine töötingimuste tervendamise eest tõstetud enneolematule kõrgusele, sest nõukogude ühiskonnas „...kõige väärtuslikum ja kõige otsustavam kapital on inimesed, kaadrid“ [3]. Sotsialistlik töö organiseerimine kindlustab tööviljakuse võimaliku maksimumi töötajate elujõu minimaalse kulutamise, tootmishaigestumise ja invaliidsuse miinimumi puhul.

---

[1] Marx, Kapital, I k., 1937, lk. 252.

[2] „Töö“, 24. november 1940. a.

[3] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 435.

Nõukogude riik on loonud maailmas kõige eesrindlikuma seadusandluse ohutustehnika, tööstustervishoiu, naiste ja alaealiste töökaitse kohta, on kindlustanud igapäevast kontrolli selle seadusandluse täitmise üle ja sättinud kõige rangema vastutuse selle rikkumise eest.

Tehnika arendamine NSV Liidus on suunatud eriti edasisele töö kergendamisele, tootmisõnnetusi ja kutsehaigusi tekitavate põhjuste hävitamisele.

Järjekindel ja väsimatu võitlus töötingimuste tervendamise eest tõi kaasa tootmisõnnetuste järsu vähenemise, kutsehaiguste alanemise ja mõnede nende seast isegi täieliku kadumise.

Esimese kahe viisaastaku kestel moodustas õnnetuste vähenemise koefitsient masinaehituses iga aasta 6—7% [1]. Ja ainult 1939. a. vähenes õnnetuste hulk terves reas tööstusharudes 25—30% võrra [2].

Molotovi nimelises Gorki autotehases oli 1943. a. õnnetusjuhtude arv poole väiksem kui enne sõda 1940. a. [3].

„Vasevalu palavik", mis möllas enne kõigis tsaari Venemaa valutehaseis, „kramptõbi", mis tabas enne metallurgia, klaasi- ja suhkruvabrikute töölisi, ja rida muid kutsehaigestumisi on meie maal täielikult likvideeritud [4].

NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaan 1946—1950 nõuab abinõude tarvituselevõttu „... töötingimuste edasiseks parendamiseks tootmises (ohutustehnika, ventilatsioon, valgustus, sanitaar-olustikulised ruumid)" [5].

Nendeks eesmärkideks assigneeritud summad tõusevad viisaastaku jooksul ainult töötavais ettevõtteis umbes viie

---

[1] „Töö", 8. jaanuar 1940.

[2] „Töö", 15. märts 1940.

[3] „Pravda", 24. september 1944.

[4] „Töö", 12. september 1940.

[5] NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani seadus 1946—1950, Gospolitizdat, 1946, lk. 51.

miljardi rublani [1]. See lubab veel suuremal määral parendada ja tervendada tootmise olukorda, vähendada haigestumist ja tööõnnetuste arvu, saavutada tööviljakuse edasist tõusu.

§ 2. Põhilised normid tööliste ja teenistujate töökaitse alal.

1. **Ennetav järelevalve.** Õnnetusjuhtude ärahoidmiseks ja töökaitse-eeskirjade pidamise kindlustamiseks on sisse seatud ennetav järelevalve, s. o. järelevalve selle üle, et uuesti ehitatavad ja rekonstrueeritavad ettevõtted vastaksid kõigile töökaitse nõudeile.

Ennetav järelevalve algab ettevõtte projekteerimise staadiumist ja seisneb sellel astmel selles, et ettevõtte ehitamise või rekonstrueerimise tehnilist projekti kinnitavad asutised kontrollivad, kas on projektis arvesse võetud kehtivad töökaitse eeskirjad. Sellised eeskirjad sisalduvad „Tööstusettevõtete ehitusliku projekteerimise üleliidulistes sanitaarnormides ja eeskirjades" [2], „Üldistes kohuslikes määrustes tööstusasutiste ehitamise ja korrashoidmise kohta" [3] ja mõnedes teistes aktides.

ÜAÜKN-i XIV pleenum (1945. a.) nõudis ettevõtete direktoreilt ja ametiühingulistelt organisatsioonidelt, et kõik uuesti ehitatud, taastatud ja rekonstrueeritud ettevõtted ja tsehhid oleksid kindlustatud ohutustehnika, tööstustervishoiu seadmetega ja olustikuliste ruumidega vastavalt töökaitse eeskirjadele ja normidele [4].

Uuesti ehitatud või ümberseadistatud ettevõtte vastuvõtmisel toimub kohuslik kontroll, eesmärgiga kindlaks teha, kas

[1] „Töö", 14. november 1946, sm. P. Popovi artikkel.

[2] Kinnitatud NSVL RKN-i juures asuva Ehitusasjade Komitee poolt 14. veebruaril 1939. a. („Ohutustehnika ja tööstustervishoiu käsiraamat", I osa, Profizdat, 1940, lk. 17).

[3] Kinnitatud NSVL RKN-i poolt („Töökaitse ja ohutustehnika", I osa Profizdat, 1945, lk. 95).

[4] ÜAÜKN-i XIV pleenumi määrused, Profizdat, 1946, lk. 18.

see rahuldab kõiki töökaitse nõudeid. Sel sihil võtavad ametiühingute keskkomiteede tehnilised inspektorid osa uuesti ülesehitatud või ümberseadistatud ettevõtete või nende osade vastuvõtukomisjonist. Ilma sellise kontrollita ei tohi ühtegi ettevõtet avada, käiku lasta või teise hoonesse üle viia (TööSK § 138).

2. Ohutustehnika ja tööstustervishoid. TööSK § 139 kohustab kõiki ettevõtteid ja asutisi tarvitusele võtma vajalikke abinõusid kahjulike töötingimuste kõrvaldamiseks või vähendamiseks, õnnetusjuhtumite vältimiseks ja töökohtade hoidmiseks nõutavas sanitaar-tervishoidlikus seisukorras, vastavalt üldistele ja spetsiaalsetele kohuslikele määrustele üksikute tootmisharude järgi.

Abinõud kahjulike töötingimuste kõrvaldamiseks või vähendamiseks, õnnetusjuhtumite vältimiseks ja nõutava sanitaar-tervishoidliku seisukorra loomiseks moodustavad ohutustehnika ja tööstustervishoiu eeskirjade sisu.

Ohutustehnika ja tööstustervishoiu eeskirjad on kahte liiki: üldeeskirjad, mis laienevad kõigile tootmisharudele või isegi kõigile rahvamajanduse harudele, ja erieeskirjad, mis käivad ühe teatud haru või isegi üksiku tootmise kohta.

Nagu nähtub TööSK § 139 tekstist endast, anti üld- ja erieeskirjad ohutustehnika ja tööstustervishoiu kohta välja Töö RK poolt. Pärast Töö RK likvideerimist töötatakse üldised ehk „läbivad" ohutustehnika eeskirjad välja ÜAÜKN-i töökaitseosakonna poolt, tõmmates sellele tööle kaasa majandusorganeid, ametiühingute keskkomiteesid, teaduslikke uurimisinstituute, ja kinnitatakse ÜAÜKN-i Sekretariaadi poolt [1]. Selliste üldeeskirjade näiteks võivad olla „Ohutuse eeskirjad transmissioonide ehitamise ja ekspluateerimise kohta", kinnitatud ÜAÜKN-i poolt 5. veebruaril 1941. a.[2]

[1] ÜAÜKN-i määrus 26. märtsist 1940 („Töökaitse ja ohutustehnika", I osa, Profizdat, 1945, lk. 24).

[2] „ÜAÜKN-i Bülletään", 1941, nr. 2.

Ohutustehnika ja tööstustervishoiu eeskirjad, mis puutuvad üksikuisse tootmisharudesse, sätitakse vastavate ametiühingute keskkomiteede poolt, kooskõlastatuna asjast huvitatud ametkondadega [1]. Selliste eeskirjade näiteks võivad olla „Ohutustehnika ja tööstustervishoiu eeskirjad paberi-tselluloosi, kartongi, fiibri ja makulatuuri-sortimise ettevõtteis" [2].

Ohutustehnika üldeeskirjade hulka kuuluvad eeskirjad aurukatelde kohta (samuti auruülekuumendajate ja eelsoojendite, surve all töötavate nõude, balloonide kohta kokkusurutud, veeldatud ja lahustatud gaaside jaoks ja tõsteseadmete kohta (liftid, kraanad jne.).

Kõik need seadmed ei esine mingis üksikus tootmisharus, vaid kõigis või paljudes rahvamajanduse harudes. Nende seadmete ekspluateerimine on seotud suurendatud ohuga neid teenindavaile töölistele ja samuti lähedalolevaile isikuile.

Nende erisuste tõttu eeskirjad aurukatelde, surve all olevate nõude, balloonide ja tõsteseadmete kohta erinevad harilikest ohutustehnika eeskirjadest. Need eeskirjad antakse välja NSV Liidu valitsuse kinnitusel või loal ja on kohuslikud kõigile ametkondadele. Nii näiteks „Eeskirjad aurukatelde, auruülekuumendajate ja vesi-eelsoojendite ehitamise, ülesseadmise, korrashoiu ja järelevaatuse kohta" on välja antud NSVL Elektrijaamade RK poolt 13. novembril 1940. a. NSVL RKN-i juures asuva Majandusnõukogu loal [3].

Eeskirjad aurukatelde, surve all olevate nõude ja tõsteseadmete kohta näevad ette eri inspektsiooni nende seadmete järelevalve kohta, lubade süsteemi seadmete ekspluateerimisele laskmiseks, seadmete teenindamise eriliselt väljaõpetatud personaali poolt, seadmete perioodilise järelevaatuse.

Määrused ohutustehnika ja tööstustervishoiu kohta (nii üldi-

---

[1] NSVL RKN-i ja ÜAÜKN-i 10. septembri 1933. a. määruse § 7 (LSKK 1933, nr. 57, art. 333).

[2] Välja antud eribrošüürina. Goslestehizdat, 1940.

[3] „Töökaitse ja ohutustehnika", II osa, Profizdat, 1945, lk 21.

sed kui spetsiaalsed) sisaldavad üksikasjalisi eeskirju tootmis- ja abiruumide ehitamise ja korrashoiu, masinate, tööpinkide ja muude mehhanismide ülesseadmise, kaitse ja korrashoiu kohta, ettevaatusabinõude kohta tööl nendega, ventilatsiooni, kütmise, valgustuse, vesivarustuse kohta, võitluse kohta mürkgaasidega, tolmuga, tootmismüraga jne.

Töö sisekorra-eeskirjad kohustavad nii administratsiooni kui ka töölisi ja teenistujaid täitma ohutustehnika ja tööstustervishoiu nõudeid.

Et töölisi ja teenistujaid tutvustada nende nõuetega, korraldatakse töötajate vastav instrueerimine. Töölise või teenistuja tööle asumisel või tema üleviimisel teisele tööle on administratsioon kohustatud selgitama töötajale töökorda, tööpingi, masina või tööriista käsitsemisviisi ja tutvustama teda ohutustehnika ja tööstustervishoiu eeskirjadega.

Peale selle sissejuhatava ehk eelneva instrueerimise rakendatakse praktikas laialdaselt instrueerimist töökohal (tööpingi, masina jne. juures), samuti igapäevast instrueerimist ja järelevalvet töövõtete ja meetodite üle [1].

Kohuslike tehniliste teadmiste miinimumis, mis on seatud keerukaid agregaate, seadmeid ja mehhanisme teenindavaile või muid enam vastutavaid või ohtlikke töid tegevaile töölistele, sisalduvad kõik vajalikud teadmised ohutustehnika alal [2].

3. **Abinõude planeerimine töökaitse alal.** Abinõud ohutustehnika ja tööstustervishoiu parendamise alal, mis kuuluvad teostamisele antud ettevõttes, sisalduvad selle ettevõtte tootmis-rahandusplaani eri osas. Selliste abinõude ring on määratud koondnomenklatuuriga, kinnitatud NSVL Töö RK poolt 14. märtsil 1933. a.[3] Üldiste abinõude kõrval kõigi ettevõtete

---

[1] P. Popov, Töökaitse ja ametiühingute kontroll, Profizdat, 1943, lk. 14.

[2] Töö- ja Kaitsenõukogu 30. juuni 1932. a. määruse § 1 ja 3 (LSKK 1932, nr. 51, art. 311).

[3] „NSVL Töö RK Teataja", 1933, nr. 9—10.

jaoks näeb see nomenklatuur ette eriabinõud metallurgiatööstuse, keemiatööstuse, ehitustööde jaoks jne. Üldiste abinõude hulka arvab koondnomenklatuur täiendavate kaitseseadmete ehitamise masinaile, tööpinkidele, elevaatoreile jne., mis kindlustavad nende teenindamise ohutuse liikumise ajal, kaitsete ehitamise avade, kraavide, luukide juurde töötajate viibimiskohtades, vahendite ehitamise, mis kaitsevad töötajaid kiirgava soojuse mõju eest, joomisfontaanikeste ehitamise, ventilatsiooniseadmete ehitamise ja kapitaalremondi jne.

Töökaitse abinõude plaanid koostatakse administratsiooni poolt ametiühingu organisatsiooni osavõtul ja kinnitatakse: ettevõtte kohta tervikuna — ettevõtte direktori poolt, iga tsehhi kohta aga — tsehhi ülema poolt. Kui administratsiooni ja ametiühingu organisatsiooni vahel tekib lahkhelisid plaani võetavate abinõude kohta, siis antakse need lahkhelid lahendada kõrgemaile majanduslikele ja ametiühingulistele organisatsioonidele.

Plaani võetud töökaitse tervendamise abinõude finantseerimine töötavais ettevõtteis toimub kahe finantseerimisallika kaudu: kapitaalkulutuste ja ettevõtete rekonstrueerimise arvel ja ekspluatatsiooni summade arvel [1].

ÜAÜKN-i XIII pleenum (1945. a.) tähendas, et töökaitseks assigneeritavad summad tuleb esimeses järjekorras suunata kuumades tsehhides, samuti tervisele kahjulike töötingimustega osakondades olemasoleva ventilatsiooni kordaseadmise ja uue ehitamisele, samuti duši-, riietumis-, pesemisruumide, eririietuse kuivatamisruumide, joogivee seadmete ja valgustuse ehitamiseks ja laiendamiseks [2].

4. Kokkulepped töökaitse alal. Ohutustehnika ja tööstustervishoiu põhiliste abinõude hulk, mis kavatsetakse teostada aasta

[1] Vt. NSVL Riikliku Plaanikomisjoni Rahvamajanduse Arvestuse Keskvalitsuse käskkiri 25. märtsist 1939, nr. 10—197 („Töökaitse ja ohutustehnika", I osa, 1945, lk. 177—178).

[2] ÜAÜKN-i XII pleenumi määruse § 5 („Töö" 11. mail 1945).

jooksul ja mis nõuab suuri kulutusi või eri assigneerimisi, samuti nende abinõude teostamise kord ja tähtajad määratakse kokkuleppega töökaitse alal käitiskomitee ja ettevõtte administratsiooni vahel [1]. Suurtes tsehhides käitiskomitee otsusel sõlmitakse täiendavad tsehhi kokkulepped tsehhi ülema ja tsehhikomitee esimehe vahel.

Kokkulepe töökaitse alal sõlmitakse üks kord aastas ja peab olema alla kirjutatud hiljemalt 1. jaanuaril. Kokkuleppe sõlmimine aasta keskel on lubatud ainult ulatuslike abinõude kohta, mida pooltel ei olnud võimalik ette näha kokkuleppe sõlmimisel aasta algul ja mis kutsuti esile töötajate arvu suurenemisega, ettevõtte sisemise ümberseadistamisega või töö ümberjaotusega, uute tööpinkide, masinate jne. tarvituselevõtuga.

Kokkuleppes töökaitse alal tähendatakse iga abinõu kohta: abinõu nimetus, selle maksumus, abinõu elluviimise tähtaeg ja isik, kes on vastutav selle elluviimise eest.

Kollektiivlepingute sõlmimise praktika uuendamisega administratsiooni ja ametiühinguliste organisatsioonide vahel töösstusettevõtteis, transpordil ja ehitustöödel nähakse põhilised töökaitse abinõud ette kollektiivlepinguis.

5. Eririietuse, eriseebi, erirasvade ja joogiveega kindlustamine. Kõigil tervisele eriti kahjulikel töödel, mis on seotud viibimisega mittenormaalses temperatuuris, niiskuses või keha määrdumisega, samuti juhtudel, kui see on dikteeritud ühiskondliku tervishoiu kaalutlustest (toiduainete tootmine jne.), antakse töölistele eririietus ja vajalikud kaitseseadmed (prillid, maskid, respiraatorid jne.) seatud normide järgi (TööSK § 141). Pärast Töö RK likvideerimist kinnitatakse eririietuse normid ÜAÜKN-i poolt vastavate ministeeriumide esitusel.

---

[1] NSVL Töö RK ja NSVL Kõrgema Majandusnõukogu ringkiri 21. augustist 1926. a. („Töökaitse ja ohutustehnika", I osa, Profizdat, 1945, lk. 164).

Nii näiteks ÜAÜKN-i Presiidiumi määrusega 27. maist 1940 kinnitati eririietuse normid raske, keskmise ja üldise masinaehituse ettevõtete töölistele [1].

NSVL RKN-i 25. mai 1942. a. määruse [2] kohaselt antakse eririietus ja erijalatsid töölistele ja teenistujaile t a s u eest riiklike jaemüügihindade järgi (peale normide tööstuskauba kaartide järgi). Mõned eririietuse ja erijalatsite liigid (peamiselt kindad, põlled ja muud kaitsevahendid), samuti nn. „valve" eririietus ja erijalatsid (kollektiivseks kasutamiseks) antakse töölisele t a s u t a k a s u t a m i s e k s ja, järelikult, on see ettevõtte omand.

Eririietuse (ja jalatsite) iga liigi jaoks on seatud kandmise tähtajad. Tasuta saadud eririietuse ja erijalatsid on tööline kohustatud pärast kandmise aja möödumist, samuti vallandamise või teise ettevõttesse üleviimise juhul ettevõttele tagastama. Eririietuse ja jalatsite pesemine ja parandamine toimub ettevõtte arvel (töötaja ainelisest vastutusest kasutamiseks saadud eririietuse eest vt. XIII peatükk, § 5).

Töölistel ja teenistujail, kes tegutsevad määrdumisega seotud töödel, on õigus saada ettevõtte arvel nn. e r i s e e p i 400 grammi kuus peale selle seebi, mis on ettevõtte pesemisruumis. Töötajate liikide nimekiri, kellele tuleb välja anda eriseepi, on kinnitatud NSVL Töö RK poolt [3]. Selles nimekirjas on tähendatud maa-alused töölised söe tootmisel, potisepad, maalrid, korstnapühkijad jt.

Tootmisaladel, mis on seotud kutsealase mürgistusohuga, antakse töölistele vastumürgina n e u t r a l i s e e r i v a i d a i n e i d (TööSK § 142). TööSK § 142 arendamiseks on NSVL

---

[1] „Töökaitse ja ohutustehnika", I osa, Profizdat, 1945, lk. 40.

[2] Kogumik „Seadusandlus töö ja palga kohta kommunaalmajanduses", 1943, lk. 43.

[3] NSVL Töö RK määrus 20. septembrist 1923 („NSV Liidu tööseadusandlus" 1941. Jurizdat, lk. 208).

Töö RK poolt välja antud tööliste ja teenistujate liikide nimekiri, kellele tuleb tööpäevil anda 0,5 liitrit piima [1].

Janu kustutamiseks tööajal peavad töö- või kõrvalruumides olema nõud heakvaliteedilise joogiveega. Töökaitse organite nõudel peab vesi olema enne keedetud ja jahutatud [2].

Kuumade tsehhide töölisi tuleb tasuta varustada gaseeritud soolveega, olenemata kohustusest varustada neid mageda veega [3].

6. Õnnetusjuhtude registreerimine ja arvestus. Tööõnnetuste väljaselgitamise ja nende põhjuste edaspidise kõrvaldamise alal, samuti selliste juhtude konkreetsete süüdlaste kindlakstegemiseks on tähtis osa tootmisega seotud õnnetusjuhtude registreerimisel ja arvestamisel [4].

Registreerimisele kuuluvad kõik õnnetusjuhud, mis tekkisid tööliste ja teenistujatega seoses nende tööga tootmises ja tõid kaasa töövõime kaotuse vähemalt üheks tööpäevaks. Iga sellise õnnetusjuhu puhul on tsehhi ülem kohustatud 24 tunni jooksul uurima selle juhu põhjusi ja koostama seatud vormis akti. Aktis fikseeritakse eriti abinõude loetelu, mis on vajalikud õnnetusjuhtumit esile kutsunud põhjuste kõrvaldamiseks ühes nende abinõude teostamise tähtaja märkimisega. Ettevõtte peainsener on kohustatud tagama mainitud abinõude elluviimise fikseeritud tähtajal. Pärast nende tähtaegade möödumist peab ettevõtte peainsener ühes käitiskomiteega kont-

---

[1] NSVL Töö RK määrus 27. sept. 1923 („NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, Jurizdat, lk. 204).

[2] „Üldised kohuslikud määrused tööstusasutiste ehitamise ja korrashoiu kohta", kinnitatud NSVL Töö RK poolt 29. jaanuaril 1926, § 40 („Töökaitse ja ohutustehnika", I osa, Profizdat, 1945, lk. 40).

[3] ÜAÜKN-i määrus 11. juunist 1934 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1934, nr. 13—14).

[4] Tootmisega seotud õnnetusjuhtude registreerimise ja arvestamise põhimäärus, kinnitatud ÜAÜKN-i presiidiumi poolt 8. septembril 1930 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1939, nr. 12).

rollima mainitud abinõude tegelikku elluviimist. Kontrolli tulemused kantakse samasse akti.

Arvestusele kuuluvad kõik õnnetusjuhud, mis kutsuvad esile töövõime kaotuse enam kui kolmeks päevaks. Õnnetusjuhtude arvestus toimub kvartaaliaruannete koostamise teel. Algaruanded koostatakse ettevõtteis, koondaruanded aga — kõrgemais majanduslikes ja ametiühingulistes organisatsioonides.

Erilisele registreerimisele ja arvelevõtule (peale üldseatud korra järgimise) kuuluvad järgmised õnnetusjuhud: avariilised (kolme ja enama töötajaga), rasked (mis toovad kaasa invaliidsuse) ja surmaga lõppevad. Iga sellist õnnetusjuhtumit peab viibimata uurima tööinspektor, kus teda aga ei ole — käitis- või kohalik komitee.

§ 3. Naiste ja alaealiste töökaitse.

Naistele ja alaealistele nende füsioloogiliste iseärasuste tõttu on seatud mõned täiendavad töökaitse normid.

NSV Liidus on naine mehega üheõiguslik. Eriti on talle antud mehega võrdne õigus tööle, töötasustamisele, puhkusele, sotsiaalkindlustusele (NSV Liidu konstitutsiooni § 122).

Tänu palju tööd nõudvate ja raskete tööde pidevalt arenevale mehhaniseerimisele, töötingimuste järjekindlale tervenemisele kõigis rahvamajanduse harudes väheneb NSV Liidus pidevalt nende tööde hulk, mis võivad olla kahjulikud naistele ja alaealistele. Sellest hoolimata on suur tähtsus TööSK § 129 üldisel eeskirjal naiste ja alaealiste tööle rakendamise keelu kohta eriti raskeil ja tervisele kahjulikel töödel. Raskete ja tervisele kahjulike tööde nimekiri, kus ei lubata naisi töötada, on kinnitatud NSVL Töö RK määrusega 10. aprillist 1932. a.[1]

---

[1] „NSVL Töö RK Teataja", 1932, nr. 22—23; vt. samuti NSVL RKN-i määrus 1. novembrist 1938 (LMKK 1938, nr. 50, art. 282) ja ÜAÜKN-i Sekretariaadi määrus 13. juunist 1940 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1940, nr. 6).

Maa-alused tööd mäekaevanduses, kus on keelatud naiste töö rakendamine, on kindlaks määratud NSVL RKN-i määrusega 25. oktoobrist 1940. a. (LMKK 1940, nr. 30, art. 730). Tööde nimekiri, kus keelatakse rakendada isikute tööd, kes pole saanud 18-aastaseks, on kinnitatud NSVL Töö RK määrusega 13. oktoobrist 1932. a.[1]

Alaealistele ja naistele on seatud alandatud normid raskuste kandmiseks ja edasiviimiseks [2].

Minimaalne vanus alaealiste töölevõtmiseks on TööSK järgi 16 aastat, üksikuil juhtudel aga, töökaitse organite loal, võib seda vanusemäära alandada kuni 14 aastani (TööSK § 135). Tööle võetud 14—16-aastaste alaealiste kohta on kehtestatud lühendatud tööpäev (vt. lk. 148).

Kõiki alaealisi töölisi tuleb nende tervise hoidmise eesmärgil vähemalt kord aastas arstlikult järele vaadata [3].

Rasedail naistel, nagu juba eespool (vt. lk. 136) tähendatud, on õigus lasta end üle viia kergemale tööle endise palga säilitamisega viimase kuue kuu palga järgi. 35 kalendripäeva enne sünnitamist ja 42 kalendripäeva pärast sünnitamist, s. o. kokku 77 päeva, antakse naistöölistele ja -teenistujaile rasedus- ja sünnituspuhkust, andes sel ajal toetust riikliku sotsiaalkindlustuse korras. Ebanormaalse sünnituse puhul või kui on sündinud kaksikud, antakse sünnituspuhkust 56 kalendripäeva. Ettevõtete ja asutiste juhatajad on kohustatud andma rasedaile

---

[1] „NSVL Töö RK Teataja", 1932, nr. 28—29; vt. samuti ÜAÜKN-i Sekretariaadi määrus 3. jaanuarist 1936 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1936, nr. 11).

[2] NSVL Töö RK määrus 14. augustist 1932 („NSVL Töö RK Teataja", 1932, nr. 5) ja Vene NFSV Töö RK määrus 4. märtsist 1921, laiendatud kogu NSV Liidu territooriumile NSVL Töö RK ja NSVL Kõrgema Majandusnõukogu määrusega 14. novembrist 1923 („NSVL Töö RK Teataja", 1923, nr. 11—35).

[3] Vene NFSV RKN-i dekreet 13. oktoobrist 1922 (VSKK 1922, nr. 65, art. 842).

naistele korralist puhkust, ajaldades seda rasedus- ja sünnituspuhkusele [1].

Toetust raseduse ja sünnituse puhul makstakse naistöölistele ja -teenistujaile, kes antud ettevõttes või asutises on pidevalt töötanud mitte alla 3 kuu [2].

Rasedaid naisi ei või alates viiendast raseduskuust lähetada ilma nende nõusolekuta väljapoole alatist töökohta (TööSK § 133).

Alaealisi kuni 16 aastani, rasedaid naisi, samuti imetavaid naisi ei lubata öötööle [3].

Alaealisi kuni 16 aastani, samuti imetavaid naisi ei lubata ületunnitööle (TööSK § 131). Rasedaid naisi ei panda ületunnitööle alates neljandast raseduskuust [4].

Imetavaile naistele antakse peale üldiste vaheaegade puhkuseks ja söömiseks veel vähemalt 3,5-tunnilise vaheaja järel erilisi täiendavaid vaheaegu kestusega mitte alla poole tunni lapse toitmiseks (TööSK § 134). Sellised vaheajad, erinevalt lõunavaheaegadest, arvatakse tööaja hulka ja nende eest makstakse keskmine palk [5].

§ 4. Järelevalve töökaitse seadusandluse täitmise üle.

NSVL Prokuratuur ja tema kohalikud organid teostavad üldjärelevalve korras kontrolli töökaitse seadusandluse täpse

---

[1] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 8. juuli 1944. a. seadluse § 6 („NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1944, nr. 37).

[2] NSVL RKN-i poolt 18. augustil 1944. a. kinnitatud Põhimääruse § 33 (LMKK 1944, nr. 11, art. 162).

[3] Vt. TööSK § 130 ja 131; NSVL RKN-i määrus 12. juulist 1940 (LMKK 1940, nr. 18, art. 438); NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 8. juuli 1944. a. seadluse § 7 („NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1944, nr. 37).

[4] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 8. juuli 1944. a. seadluse § 7.

[5] Vt. ÜAÜKN-i palgaosakonna seletus 5. juunist 1934 („Kõige tähtsamate määruste kogu töö alal", 10. tr. 1938, lk. 310).

täitmise üle kõigi ministeeriumide, neile alluvate ettevõtete ja asutiste ja üksikute ametiisikute poolt.

Määratu tähtsuse tõttu, mida antakse meie riigis töötajate elu ja tervise kaitsele, on loodud meil töökaitse organite hargnenud võrk, mis on määratud teostama erilist järelevalvet töökaitse normide täitmise üle.

TööSK § 146 kohaselt järelevalve selle üle, et eranditult kõik asutised, ettevõtted, majandid ja isikud täidaksid kõiki seadusi, määrusi, juhendeid ja korraldusi töötajate töötingimuste, töökaitse, elu- ja tervisekaitse kohta käivas osas tootmises, oli pandud Töö RK-le alluvaile töö-, tehnilisele ja sanitaarinspektsioonile.

Pärast Töö RK ja ÜAÜKN-i liitmist anti tööinspektsioon (õiguslik), tehniline ja sanitaarinspektsioon üle ametiühinguile ja organiseeriti harulise põhimõtte järgi kõigi ametiühingute keskkomiteede ja nende kohalike organite juures. Tööinspektsioonide üldine juhtimine pandi ÜAÜKN-ile.

Seoses Töö RK töökaitse funktsioonide üleandmisega ametiühinguile tunnustas ÜAÜKN-i VI pleenum (1937. a.), et ametiühingute põhiülesandeks töökaitse alal on riigi poolt ametiühinguile ülesandeks tehtud kontrolli teostamine selle üle, kas majandusorganid täidavad tööseadusi (ohutustehnika, tööaeg, puhkepäevad, eririietuse ja -jalatsite normid), ja võitlus bürokraatlike moonutustega sel alal [1].

Pärast Suurt Isamaasõda olnud ÜAÜKN-i XIV pleenum (3.—8. detsembrini 1945) nõudis majandus- ja ametiühingulistelt organisatsioonidelt tööpäeva kestuse, ületunnitööde rakendamise, puhkuste andmise, puhkepäevade, alaealiste ja naiste töökaitse, eririietuse, eriseebi ja eritoidu väljaandmise kohta käivate seaduste tingimusteta täitmist [2].

---

[1] „Töökaitse ja ohutustehnika", I osa, Profizdat, 1945, lk. 29.

[2] ÜAÜKN-i XIV pleenumi määrus, Profizdat, 1946, lk. 19.

Töökaitse organitel on tähtis koht ametiühingute süsteemis, alates ametiühingu rühmast kuni ÜAÜKN-ini.

Igas ametiühingu rühmas on ühiskondlik tööinspektor. Tema valitakse ametiühingu liikmete hulgast ametiühingu rühma üldkoosolekul lahtisel hääletusel ametiühingu rühma-organisatsiooni volituste kestuse ajaks. Ühiskondliku tööinspektori õigused ja kohustused on määratud eripõhimääruses [1]. Ühiskondlik tööinspektor teostab kontrolli tööseaduste, ohutustehnika ja tööstustervishoiu eeskirjade ja juhendite täitmise, abinõude tarvituselevõtu üle õnnetusjuhtude ärahoidmiseks tootmises ja haigestumiste vähendamiseks. Tema kontrollib töökohtadel seadistuse, tööpinkide, kaitseseadmete, ventilatsiooniseadmete korralikkust, valgustuse seisukorda jne.; jälgib töötajate õigeaegse varustamise üle eririietuse, -jalatsite, respiraatorite, kaitseprillide ja muude kaitsevahenditega, kontrollib, kuidas peetakse kinni seadustest tööaja kestuse, puhkepäevade andmise, puhkuse andmise, naiste ja alaealiste töö kohta jne.

Oma kohustusi ühiskondlik tööinspektor täidab ühiskondliku töö korras väljaspool tööaega.

Ettevõtteis, kus on alaealisi, valitakse tsehhi või tehase alaealiste üldkoosolekul ühiskondlik tööinspektor alaealiste töökaitse alal [2]. Ühiskondlike tööinspektorite arv alaealiste töökaitse alal igas tsehhis ja ettevõttes määratakse kindlaks käitiskomitee poolt, olenevalt alaealiste tööliste arvust.

Ühiskondlik tööinspektor alaealiste töökaitse alal on kohustatud jälgima, et alaealisi ei rakendataks nende jaoks keela-

---

[1] NSVL RKN-i määrus 30. juunist 1931. a. (LSKK 1931, nr. 42, art. 289); ühiskondliku inspektori töökaitse alal põhimäärus, kinnitatud ÜAÜKN-i poolt 21. jaanuaril 1944. a. („Töökaitse ja ohutustehnika", I osa, Profizdat, 1945, lk. 53 jj.).

[2] Ühiskondliku inspektori alaealiste töökaitse alal põhimäärus, kinnitatud ÜAÜKN-i poolt 3. augustil 1944. a. („Töökaitse ja ohutustehnika", I osa, Profizdat, 1945, lk. 55 jj.).

tud tervisele kahjulikele, raskeile ja ohtlikele töödele, mitte lubama, et alaealiste tööpäev ületaks seadusega määratud kestuse, ühe sõnaga, teostama tegelikku kontrolli alaealiste töökaitse kohta käivate seaduste täitmise üle.

Ametiühingute liikmete laiade hulkade kaasatõmbamiseks kontrollist tööseaduste täitmise üle organiseeritakse käitiskomiteede ja kohalike komiteede juures töökaitse komisjonid [1].

Töökaitse komisjonid luuakse nende ettevõtete ja asutiste, kus töötab vähemalt 50 inimest, käitis- ja kohalike komiteede juures, samuti tsehhikomiteede juures ja suurtes tsehhides.

Töökaitse komisjoni liikmed valitakse käitiskomitee poolt ühiskondlike inspektorite, tööliste-stahhaanovlaste ja lööktööliste ja tehniliste töötajate hulgast ja kinnitatakse käitiskomitee, tsehhides aga tsehhikomitee poolt.

Töökaitse komisjoni esimeheks peab olema käitiskomitee liige; tema on ühtlasi vanemaks ühiskondlikuks tööinspektoriks kogu ettevõttes või asutises. Tsehhikomisjoni esimeheks peab olema tsehhikomitee liige, kes on ühtlasi vanemaks ühiskondlikuks tööinspektoriks tsehhis.

Töökaitse komisjon võtab osa ohutustehnika ja töökaitse plaanide ja üksikute abinõude väljatöötamisest ettevõtteis (asutistes), kontrollib, kas majandusmehed järgivad seadusi tööaja, puhkepäevade, puhkuste, naiste ja alaealiste töökaitse kohta jne., uurib tootmisel tekkinud vigastuste ja kutsehaigestumiste põhjusi ja võtab abinõusid tarvitusele nende ärahoidmiseks jne.

Töökaitse komisjonid organiseeritakse ka ametiühingute oblasti-, krai-, linna- ja rajoonikomiteede juures. Nende komisjonide liikmeiks saadetakse käitis- ja kohalike komiteede poolt kõige eesrindlikumad aktivistid töökaitse alal. Komisjoni koosseis kinnitatakse ametiühingu vastava komitee (oblasti, linna jne.) pleenumi poolt.

[1] Käitis- ja kohaliku komitee töökaitse komisjoni põhimäärus, kinnitatud ÜAÜKN-i poolt 21. okt. 1937 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1937, nr. 11).

Töökaitse organite tööd ametiühingute kohalike organisatsioonide juures juhib ametiühingu keskkomitee, kelle koosseisus on töökaitse-osakond. Juhtivaks kujuks selles osakonnas on ametiühingu keskkomitee tehniline inspektor, kes tegutseb erilise põhimääruse alusel [1].

Ametiühingu keskkomitee tehniline inspektor kinnitatakse ametiühingu keskkomitee pleenumi poolt kõrgema või keskteh nilise haridusega isikute hulgast, kes hästi tunneb antud tootmisharu.

Tehniline inspektor teostab järelevalvet tööohutuse üle ettevõtteis ja asutistes, keda teenindab antud ametiühing. Ta peab: a) regulaarselt külastama tema poolt teenindatavaid ettevõtteid ja asutisi ja kontrollima, kuidas täidetakse üldisi ja spetsiaalseid kohuslikke määrusi, eeskirju ja norme ohutustehnika ja tööstus-sanitaartehnika alal; b) võtma abinõud tarvitusele avastatud rikkumiste ja puuduste kõrvaldamiseks sel alal; c) kindlustama profülaktiliste abinõude elluviimise töötingimuste parendamise ja õnnetusjuhtumite, kutseliste mürgituste ja haigestumiste ärahoidmise alal.

Oma ülesannete edukaks täitmiseks on tehnilisel inspektoril laialdased volitused. Tal on õigus:

a) takistamata pääseda tema poolt teenindatavate ettevõtete territooriumile ja näha kõiki nende osi, töökohti, ladusid, abiruume jne. igal ajal öösel ja päeval;

b) nõuda administratsioonilt dokumentide, teatiste ja materjalide esitamist ja seletusi töökaitse küsimuste kohta;

c) teha ettevõtte ja asutise administratsioonile kohuslikke ettekirjutusi ohutustehnika ja tööstus-sanitaartehnika normide avastatud rikkumiste kõrvaldamiseks tema poolt määratavaks tähtajaks;

---

[1] Ametiühingu keskkomitee tehnilise inspektori põhimäärus, kinnitatud ÜAÜKN-i poolt 21. jaanuaril 1944 („Töökaitse ja ohutustehnika", I osa, Profizdat, 1945, lk. 58 jj.).

d) uurida vahetult ohutustehnika ja tööstus-sanitaartehnika eeskirjade rikkumise juhtumeid ja võtta osa komisjonidest avariide põhjuste uurimiseks ettevõtteis;

e) määrata isikuile, kes on süüdi tööseaduste, ohutustehnika ja tööstus-sanitaartehnika eeskirjade rikkumises, rahatrahve;

f) peatada (ettevõtte direktori või ehituse ülema kaudu) tööd üksikuis tootmis-, ehitus- ja remondiosakondades juhul, kui töötajate elu ja tervis on otseses ohus;

g) osa võtta komisjonidest uuesti ehitatud või ümberseadistatud ettevõtete või nende osade vastuvõtmiseks jne.

Ametiühingute keskkomiteedes, mis ühendavad tööstuse, transpordi, side ja mõnede muude harude töötajaid, on inspektorid alaealiste töökaitse alal [1].

Ametiühingu keskkomitee inspektor alaealiste töökaitse alal kinnitatakse ametiühingu keskkomitee presiidiumi ja pleenumi poolt ja töötab ametiühingu keskkomitee töökaitse-osakonna juhatusel. Ta on kohustatud regulaarselt külastama ettevõtteid, mida teenindab vastav ametiühing, igapidi abistama ühiskondlikke inspektoreid alaealiste töökaitse alal nende töös, kõrvaldama avastatud rikkumised alaealiste töökaitse seaduste alal ja taotlema nende töötingimuste parendamist.

Põhiliselt on alaealiste töökaitse inspektori volitused analoogilised tehnilise inspektori omadega. Kuid tööde peatamise õigust alaealiste töökaitse inspektoril ei ole.

Peale ametiühinguliste töökaitse organite, eriti tehnilise inspektsiooni, on olemas spetsiaalsed riiklikud inspektsioonid — mäetehniline inspektsioon, inspektsioon katelde järelevalve üle ja sanitaarinspektsioon.

Järelevalvet mäetööde õige ja ohutu juhtimise, samuti maa-

---

[1] Ametiühingu keskkomitee inspektori alaealiste töökaitse alal põhimäärus, kinnitatud ÜAÜKN-i poolt 3. augustil 1944 („Töökaitse ja ohutustehnika", I osa, Profizdat, 1945, lk. 61).

põuevarade õige kasutamise üle teostab riiklik mäetehniline inspektsioon, kes on vastava ministeeriumi (söetööstuse, musta metallurgia jne.) ja liiduvabariigi ministrite nõukogu alluvuses[1].

Mäetehnilise inspektsiooni peale on pandud eriti kontroll lõhkeainete õige hoidmise ja kasutamise üle, elektromehaaniliste seadmete õige ehituse ja ekspluateerimise üle mäetööstuse ettevõtteis, abistamise üle õnnetusjuhtudel jne.

Järelevalve aurukatelde, surve all olevate nõude, balloonide ja tõsteseadeldiste üle (liftid ja tõstekraanad) on pandud riiklikule katelde järelevalve inspektsioonile, kes allub vastavaile ministeeriumidele [2].

Peale järelevalve üksikute objektide üle täidab katelde järelevalve inspektsioon ka mõningaid muid funktsioone: annab katelde järelevalve esemete käikulaskmise ja ekspluateerimise lubasid, teeb ekspertiisi ja konsulteerib katelde järelevalve küsimuste alal jne.

Sanitaarjärelevalvet toiduainete tööstuse ettevõtete, toiduainetega kauplemise ja ühiskondliku toitlustamise ettevõtete üle, samuti järelevalvet seatud sanitaar-hügieeniliste normide täitmise üle kõigi asutiste ja ettevõtete poolt teostab riiklik sanitaarinspektsioon, kes kuulub NSVL Tervishoiu Ministeeriumi süsteemi [3].

---

[1] NSVL RKN-i määrused 27. veebruarist 1936 (LSKK 1936, nr. 16, art. 135), 27. maist 1936 (LSKK 1936, nr. 26, art. 247) ja 5. septembrist 1938 (LMKK 1938, nr. 40, art. 233); Vene NFSV RKN-i määrused 2. juunist 1939 (VSKK 1939, nr. 8, art. 27) ja 9. augustist 1939 („Töökaitse", 1939, nr. 10).

[2] NSVL RKN-i määrused 22. aprillist ja 21. augustist 1937 (LSKK 1937, nr. 26, art. 108; nr. 56, art. 238); Vene NFSV RKN-i määrus 3. septembrist 1937 (Rahanduse ja Majanduse Seadusandlus, 1939, nr. 31).

[3] NSVL KTK ja RKN-i määrus 23. detsembrist 1933 (LSKK 1933, nr. 74, art. 450); Üleliidulise sanitaarinspektsiooni põhimäärus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 26. juulil 1935 (LSKK 1935, nr. 41, art. 348); NSVL KTK ja RKN-i määrus 20. juulist 1936 (LSKK 1936, nr. 40, art. 337).

Töökaitse organite ja tervishoiu organite töö ettevõtete sanitaarse seisundi järelevalve alal on piiratud järgmiselt: a) töökaitse organid teostavad järelevalvet kõikide määruste täitmise üle, mis puutuvad töötajate töötingimustesse, kes on tegevuses tootmises kõigega, mis on seotud tootmisprotsessiga; b) tervishoiu organid teostavad järelevalvet üldise sanitaarse seisundi üle ettevõtte kogu territooriumil ja kõigis olustikulistes asutistes, mis leiduvad ettevõtte territooriumil (sööklad, lastesõimed jne.), eriti kõigi eeskirjade täitmise üle ettevõtete sanitaarse seisundi kohta osas, mis puutub ümbruskonna elanike tervishoiusse [1].

§ 5. Administratsiooni vastutus töökaitse seaduste rikkumise eest.

Töökaitse seaduste rikkumise eest ja eriti töökaitse normide rikkumises süüdlased ametiisikud võetakse administratiiv- [2] või kriminaalvastutusele (TööSK § 148 p. e).

Administratiivkaristusena kohaldatakse rahatrahve mitte üle 100 rubla, mis määratakse tööseaduste rikkujaile tööinspektsiooni poolt, eriti ametiühingute keskkomiteede tehniliste inspektorite poolt. Ametiühingute keskkomiteede tehnilistele peainspektoritele, NSVL RKN-i poolt kinnitatud ÜAÜKN-i esitatud nimekirja järgi, on antud õigus määrata töökaitse ja ohutustehnika eeskirjade rikkujaile rahatrahve kuni 500 rublani [3].

Administratiivkaristusi võidakse määrata ainult selliste rik-

---

[1] NSVL RKN-i määrus 4. juulist 1932 (LSKK 1932, nr. 52, art. 317).

[2] NSVL KTK ja RKN-i määrus 2. jaanuarist 1929. a. „Abinõudest võitluses tööseadusandluse rikkumisega" (LSKK 1929, nr. 4, art. 31); Vene NFSV RKN-i määrus 7. oktoobrist 1932. a. „Ametiisikute ja eratööandjate administratiivvastutusest tööseadusandluse rikkumise eest" (VSKK 1932, nr. 79, art. 348).

[3] NSVL RKN-i määrus 30. juunist 1944 (LMKK 1944, nr. 9, art. 134).

kumiste eest, mis ei sisalda kriminaalselt karistatava teo tunnuseid.

Trahvi võib määrata ainult juhtudel, mis on otseselt tähendatud vastavais määrustes. Tööseaduste rikkumiste loetelu, mille eest võib süüdlasi karistada rahatrahviga, sisaldub Vene NFSV Töö RK kohuslikus määruses 25. juulist 1929. a.[1] See määrus lubab trahvi määramist palgaraamatu mitte väljaandmisel (TööSK § 29), keeldumisel tunnistuse väljaandmisest töö kohta (TööSK § 42), ületunnitööde tegemise eest ilma töökaitse organi loata (TööSK § 104) ja mõnedel muudel juhtudel.

Ohutustehnika ja tööstustervishoiu eeskirjade rikkumise loetelu, mille eest võib määrata rahatrahvi, on toodud Vene NFSV Töö RK kohuslikus määruses 18. jaanuarist 1930. a.[2] Selle määruse kohaselt võidakse trahvida perioodilise õue ja tööruumide mittekoristamise eest, õue mittevalgustamise eest öötöö ajal, mootorite kaitseseadmete ja teenindamise eeskirjade rikkumise eest jne.

Peale selle on trahvi määramine ette nähtud mõnes spetsiaalmääruses, näiteks NSVL Töö RK määruses 20. septembrist 1931. a. töötingimuste kohta peale-mahalaadimistöödel[3], NSVL Töö RK 11. detsembri 1929. a. määruses töö kohta välisõhus külmal aastaajal[4] jt.

Trahvi määramine vormistatakse nõutavas vormis akti koostamisega „Administratiivvastutusele võtmise kohta tööseaduste rikkumise eest". Määrused trahvi määramise kohta võidakse teha hiljemalt kahe kuu jooksul pärast rikkumise toimepanemist. Kaebused nende määruste peale antakse hiljemalt kahe nädala jooksul sellele ametiühinguorganisatsioonile, kellele antud inspektor allub (ühingu keskkomiteele, krai- või

---

[1] „NSVL Töö RK Teataja", 1929, nr. 32—33.

[2] Sealsamas, 1930, nr. 24.

[3] Sealsamas, 1931, nr. 30.

[4] Sealsamas, 1929, nr. 51—52.

oblastikomiteele). Selle organisatsiooni otsus on lõplik ega kuulu edasikaebamisele [1].

Trahv tuleb tasuda 10 päeva jooksul, arvates trahvi määramise määruse saamisest, ametiühingu keskkomitee jooksvale arvele sotsiaalkindlustuse summade järgi.

Trahvi sissenõudmist võidakse pöörata trahvitul saada olevale palgale. Sel juhul saadetakse trahvi määramise määrus vastava ettevõtte või asutise administratsioonile, kes on kohustatud rikkuja palgast kinnipeetud summad kandma ametiühingu keskkomitee jooksvale arvele sotsiaalkindlustuse summade järgi.

Määratud trahvi tasumine ettevõtte või asutise summadest on keelatud. Selles süüdlased võetakse kriminaalvastutusele [2].

Kriminaalvastutus tööseaduste, ohutustehnika ja tööstustervishoiu eeskirjade rikkumise eest on ette nähtud Vene NFSV KrK § 133, 133-a, 134 ja 135 ja teiste liiduvabariikide KrK vastavais paragrahvides.

XIII peatükk.

Töödistsipliin.

§ 1. Tööliste ja teenistujate töödistsipliini mõiste.

Lenin iseloomustas töödistsipliini kui korda, mis on vajalik ühise töö tegemiseks, kui vastuvaidlematut allumist tööprotsessi juhataja ühtsele tahtele [3].

---

[1] ÜAÜKN-i 28. detsembri 1934. a. määruse § 6 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1935, nr. 5—6).

[2] NSVL Töö RK 28. septembri 1932. a. määruse § 7 („NSVL Töö RK Teataja", 1932, nr. 28—29).

[3] Vt. Lenin, Nõukogude võimu järjekordsed ülesanded, Teosed, XXII k., lk. 462.

Kord, mis on vajalik ühise töö tegemiseks, või teisiti, töökord sätib töötajate töökohustused, vastutuse mittetäitmise eest ja ergutusabinõud nende kohustuste eeskujuliku täitmise eest.

Kolhoosides, tööndusкooperatiivartellides ja muudes tootmiskooperatiivseis koondistes määratakse töökord peamiselt vastava artelli põhikirjaga ja tema liikmete üldkoosoleku poolt vastuvõetud sisekorra-eeskirjadega, s. o. töötajate kollektiivi tahteavaldusega.

Riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ja asutiste tööliste ja teenistujate töökorda reguleerivad põhiliselt Tööseaduste koodeks, sisekorra-eeskirjad, mis on välja antud valitsuse poolt kinnitatud tüüpeeskirjade alusel, ja muud normatiivsed aktid, s. t. vahetult riik.

Arvestades seda erinevust töökorra vahel, millele alluvad kolhooside ja muude tootmis-kooperatiivsete koondiste liikmed, ja selle töökorra vahel, millele alluvad töölised ja teenistujad, võib tööliste ja teenistujate töödistsipliini, erinevalt kooperatiivsete-kolhoossete koondiste liikmete töödistsipliinist, defineerida järgmiselt:

Tööliste ja teenistujate töödistsipliiniks objektiivses mõttes nimetatakse seadusega või seaduse alusel määratud töökorda, mis sätib tööliste ja teenistujate töökohustused, vastutuse nende kohustuste mittetäitmise eest ja ergutusabinõud nende eeskujuliku täitmise eest.

Tööliste ja teenistujate töödistsipliiniks subjektiivses mõttes nimetatakse allumist sellele töökorrale.

Tööliste ja teenistujate põhilised töökohustused on tähendatud töö sisekorra-eeskirjades, tehnilistes eeskirjades ja ametialastes instruktsioonides. Konkreetsete töötajate suhtes need

kohustused täpsustatakse ja detailiseeritakse töölepinguis, administratsiooni käskkirjades ja korraldustes.

Vastutust töökohustuste mõjuvate põhjusteta mittetäitmise eest, töödistsipliini rikkumise eest reguleerivad töö sisekorra-eeskirjad, distsiplinaarmäärustikud ja terve rida spetsiaalseid akte.

Ergutusabinõud ja autasustamised töökohustuste eeskujuliku täitmise eest, ausa ja ennastsalgava töö eest on sätitud mitmesuguste normatiivsete aktidega, alates NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlustest kuni üksikute ministrite käskkirjadeni.

§ 2. Töö sisekorra-eeskirjad.

1. Töö sisekorra-eeskirjade väljaandmise kord. Tööseaduste koodeksis on töö sisekorra-eeskirjad ette nähtud VI peatükis. Töö sisekorra-eeskirjade väljaandmise korda reguleerib käesoleval ajal NSVL RKN-i määrus 18. jaanuarist 1941. a. „Riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ning asutiste tööliste ja teenistujate töö sisekorra tüüpeeskirjade kinnitamisest“ [1].

See määrus näeb ette kaks liiki töö sisekorra-eeskirju: 1) tüüpeeskirjad, mis on välja töötatud ÜAÜKN-i ja kinnitatud NSVL RKN-i poolt; 2) tööstusharu eeskirjad, mis antakse välja NSV Liidu ministeeriumide ja muude keskasutiste poolt, aga samuti liiduvabariikide vabariiklike ministeeriumide poolt tüüpeeskirjade alusel pärast kooskõlastamist ametiühingute keskkomiteedega, kohaldades neid antud tööstus- (majandus-) haru tingimustele.

Vajaduse korral võib ettevõtte direktor või asutise juhataja pärast kooskõlastamist käitiskomiteega teha täiendusi töö sisekorra-eeskirjadele antud ettevõtte või asutise erisuste kohaselt. Need täiendused ei või endastmõistetavalt olla vastuolus tüüp- ja tööstusharu eeskirjadega ja tööseadustega.

[1] LMKK 1941, nr. 3, art. 63.

Töö sisekorra tüüp- ja tööstusharu eeskirjad on normatiivsed aktid; võimalikud täiendused neile eeskirjadele ettevõtteis omavad nn. normatiivsete kokkulepete tähendust, analoogiliselt kollektiivlepinguile (vt. lk. 76).

2. Töö sisekorra tüüpeeskirjad. NSVL RKN-i poolt kinnitatud töö sisekorra tüüpeeskirjad koosnevad viiest osast: 1) „Üldeeskirjad"; 2) „Tööliste ja teenistujate vastuvõtmise ja vallandamise kord"; 3) „Administratsiooni, tööliste ja teenistujate põhikohustused"; 4) „Tööaeg ja selle kasutamine"; 5) „Karistused".

„Töö sisekorra-eeskirjade sihiks on kindlustada sotsialistlikku töödistsipliini, õiget töö organiseerimist, täielikku ja ratsionaalset tööaja kasutamist, tööviljakuse ja kõrgeväärtusliku produktsiooni väljalaskmist", on kriipsutatud alla tüüpeeskirjade § 2.

Tüüpeeskirjad peavad üheks kõige tähtsamaks administratsiooni kohustuseks sellist töö organiseerimist, et iga tööline ja teenistuja töötaks vastavalt oma erialale ja kvalifikatsioonile.

Administratsiooni põhikohustuste hulka arvavad tüüpeeskirjad ka järgmise: luua kõik vajalikud tootmistingimused tööks, õigeaegselt välja anda töökorraldused ja varustada töölisi ja teenistujaid tööriistade, materjalide ja tagavaraosadega; kindlustada masinate, tööpinkide jne. korrasolekut; mitte lubada isikuvastutamatust töös, milleks määrata igale töölisele ja teenistujale kindel töökoht, tööpink, masin jne.; igakülgselt kindlustada töödistsipliini ja täielikult teostada ainujuhtimist; järjekindlalt tõsta tööviljakust, juurutades stahhaanovlikke töömeetodeid ja võttes tarvitusele abinõusid tootmise ratsionaliseerimiseks; täita seadusi ja eeskirju töökaitse kohta.

Stalinlikus konstitutsioonis NSV Liidu kodanike põhikohustustena kinnitatud iga töövõimelise kodaniku kohustus töötada oma võimete järgi (§ 12), pidada töödistsipliini (§ 130), hoida ja tugevdada sotsialistlikku omandit kui nõukogude korra püha

ja puutumata alust (§ 131) on konkretiseeritud tüüpeeskirjade § 10, mis kohustab töölisi ja teenistujaid: töötama ausalt ja korralikult; pidama töödistsipliini ja töö sisekorra-eeskirju; kiiresti ja täpselt täitma administratsiooni korraldusi; täpselt ja igasuguste rikkumisteta pidama seatud tööpäeva pikkust; täitma töönorme ja andma kõrgeid töö kvaliteedi näitajaid; hoidma sotsialistlikku omandit: masinaid, tööpinke, tööriistu, materjale jne. Tüüpeeskirjade § 10 kohustab töölisi ka pidama ohutustehnika, tööstustervishoiu ja tulekaitse-eeskirju.

3. Tööstusharude kohta kehtivad töö sisekorra-eeskirjad. Tööstusharu kohta kehtivate töö sisekorra-eeskirjade näitena vaatleme NSVL Musta Metallurgia Ministeeriumi ettevõtete ja asutiste tööliste ja teenistujate töö sisekorra-eeskirju, kehtestatud NSV Liidu musta metallurgia rahvakomissari käskkirjaga 11. märtsist 1941. a., nr. 99.

Nagu teada, töötavad paljud musta metallurgia ettevõtted tehnoloogilistel põhjustel pidevalt. See kajastus mainitud eeskirjade § 19, kus on öeldud: „Agregaadi pideva töö puhul söövad töölised tööajal järjekorras ilma töökoha teenindamist rikkumata".

Kuna musta metallurgia ettevõtteis on ohutustehnika normide kõige rangem täitmine eriti tähtis, on nende ettevõtete tööliste ja teenistujate töö sisekorra-eeskirju täiendatud, võrreldes tüüpeeskirjadega, eri jaoga — „Ohutustehnika ja töökaitse". Siin tähendatakse eriti: „Administratsioon ja töölised on kohustatud tööl rangelt täitma kehtestatud ohutuseeskirju. Kõigis kohtades, mis on ohtlikud elule ja tervisele, riputatakse üles hoiatuspealkirjad, plakatid, valgussignalisatsioon, samuti korraldatakse kaitsetõkked ja -seadmed. Vastutus viimaste ülesseadmise ja korrasoleku eest pannakse vastavate tsehhide ülemaile ja osakondade meistreile" (§ 26).

Lõpuks on nendes eeskirjades reguleeritud vastutuse küsimus katseperioodil töölt lahkumise eest: „Ettevõttest lahkumine

enne katseperioodi lõpetamist omal äranägemisel, ilma administratsiooni loata, on omavoliline ettevõttest lahkumine sellest tulenevate tagajärgedega" (§ 6). See tähendab, et isikud, kes omavoliliselt lahkusid töölt katseaja perioodil, võetakse kriminaalvastutusele üldaluseil. Küsimuse selline lahendamine on õige mitte ainult musta metallurgia ettevõtteis, vaid ka kõigis teistes ettevõtteis ja asutistes.

Sellised on need uued momendid, mis sisalduvad musta metallurgia ettevõtete ja asutiste tööstusharude kohta käivais töö sisekorra-eeskirjades. Ülejäänud osas need eeskirjad peaaegu ei erine tüüpeeskirjadest.

4. Tehnilised eeskirjad ja juhised. Kui töö sisekorra-eeskirjades sisalduvad, nagu ülal öeldud, sellised kohustused, mis on sätitud kõigi riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ja asutiste administratsiooni, tööliste ja teenistujate kohta, s. o. üldised kohustused, siis tehnilistes eeskirjades ja juhistes näidatakse ära teatud administratiivpersonaali kohustused, samuti teatud kutsete ja ametialade töötajate kohustused, s. o. spetsiaalsed kohustused. Nii näiteks „NSV Liidu raudteede tehnilise ekspluatatsiooni eeskirjad", kinnitatud teede rahvakomissari poolt 15. juunil 1936. a.[1], määravad rongide liikumise organiseerimise süsteemi, raudteeseadmete korrashoiu ja raudteede ja raudteetranspordi tööliste töö korra.

Veel üksikasjalisemalt on üksikute raudteetranspordi töötajate spetsiaalkohustused esitatud ametlikes juhistes.

Seoses kahjurluse, diversiooni ja spionaaži õppetundidega ÜK(b)P KK veebruari-märtsi pleenum 1937. a. osutas vajadusele varustada kõik ettevõtted tehniliste eeskirjade ja juhistega. Uue keeruka tehnika tingimustes „... on vaja, et tootmiselus oleks range kord, et tsehhides oleksid tehnilised eeskir-

[1] „NSV Liidu raudteede tehnilise ekspluatatsiooni eeskirjad". Transželdorizdat, 1939.

jad ja juhised, et vastavad töötajad hästi tunneksid neid eeskirju ja juhiseid, et insenerid instrueeriksid neid igapäevase töö juures, et kogu seda tööd kontrolliksid direktor ja tema abid“ [1].

§ 3. Distsiplinaarvastutus.

1. Distsiplinaarvastutuse mõiste. Töödistsipliini rikkumise eest võetakse töölised ja teenistujad vastutusele. Töö sisekorra tüüpeeskirjade § 19 kohaselt toob iga töödistsipliini rikkumine kaasa distsiplinaarkaristuse või kohtu alla andmise. Kuid mitte iga tööülesande täitmata jätmine töölise või teenistuja poolt ei ole töödistsipliini rikkumine. Kui näiteks tööline ei täitnud normi materjali puudumise tõttu, siis ei ole see töödistsipliini rikkumine, kuigi normi täitmine on töölise kõige tähtsam kohustus. Kui aga tööline ei täitnud normi seepärast, et ta logeles, siis selline täitmata jätmine on juba töödistsipliini rikkumine, mille eest töölist peab karistama.

Järelikult, töödistsipliini rikkumist võib defineerida kui töölise poolt oma tööülesannete mittetäitmist tema süül (tahtlikul või ettevaatamatul).

Töödistsipliini rikkumised omakorda jagunevad distsiplinaarüleastumisteks ja -kuritegudeks. Töödistsipliini rikkumist, mis ei too kaasa kriminaalvastutust, s. o. mis pole ette nähtud kriminaalõiguse normides, nimetatakse distsiplinaarüleastumiseks.

Distsiplinaarüleastumised on kõige mitmekesisemad — kõrvalisest jutuajamisest tööajal kuni keeldumiseni ülesande täitmisest.

Varem kehtinud töö sisekorra-eeskirjadele, kinnitatud NSVL

---

[1] Molotov, Kahjurluse, diversiooni ja spionaaži õppetunnid, Partizdat, 1937, lk. 60.

Töö RK poolt 17. detsembril 1930. a.[1], lisati „Karistuste tabel", mille koosseisu kuulus „Töödistsipliini rikkumiste tüüploetelu". Töö sisekorra tüüpeeskirjad, kinnitatud NSVL RKN-i määrusega 18. jaanuarist 1941. a., ei sisalda sellist loetelu. Selle asemel on neis loeteldud tööliste ja teenistujate põhilised kohustused. Nende kohustuste rikkumine töötaja süül ongi töödistsipliini rikkumine.

Tööliste ja teenistujate distsiplinaarvastutus on vastutus distsiplinaarüleastumise toimepanemise eest, mis seisneb töötaja karistamises administratsiooni korraldusel seaduses sätitud korras.

Distsiplinaarkaristusi töölistele ja teenistujaile määrab ettevõtte või asutise administratsioon, aga mitte töötajate kollektiivi juhatuse organ, nagu see esineb kooperatiiv-kolhoosseis koondistes.

Nende karistuste määramise korda ei määra mitte põhikiri, nagu kooperatiiv-kolhoosses koondises, vaid seadus ja muud aktid, mis lähtuvad vahetult riigivõimult.

Töölised ja teenistujad kannavad distsiplinaarvastutust kas korras, mis on sätitud töö sisekorra-eeskirjadega (vt. allpool p. 2), või nn. alluvuse korras (vt. allpool p. 3), või korras, mis on ette nähtud distsiplinaarmäärustikus (vt. allpool p. 4).

Distsiplinaarkaristuse määrad töödistsipliini rikkumise eest on seaduses täpselt määratud (alamale ametikohale paigutamine, vallandamine jt.). Karistusmäärade loetelu on mitmesugune, olenevalt sellest, millises korras teostatakse distsiplinaarvastutust: töö sisekorra-eeskirjade järgi, alluvuse korras või jällegi distsiplinaarmäärustikega sätitud korras (vt. allpool p. 2—4).

Rakendada karistusi, mis pole seaduses ette nähtud, nagu

---

[1] „NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 36.

näiteks peale vahetust tööle jätmine, puhkepäevast ilmajätmine jne., pole administratsioonil õigust.

Karistusmäära valikul peab administratsioon arvestama töölise süü astet, tema poolt tekitatud kahju, asjaolusid, mille puhul üleastumine on toime pandud, töölise eelnevat teenistust, eriti varemaid distsiplinaarkaristusi, mis pole kustutatud aegumisega.

Distsiplinaarkaristuse määramine töölisele, kes on distsiplinaarüleastumise toime pannud, on administratsiooni otsene kohustus.

2. Distsiplinaarvastutus töö sisekorra-eeskirjade poolt sätitud korras. See distsiplinaarvastutuse kord hõlmab riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ja asutiste tööliste ja teenistujate põhilist hulka.

Töö sisekorra tüüpeeskirjades § 20 nähakse ette järgmised distsiplinaarkaristused: a) märkus, b) noomitus, c) vali noomitus, d) üleviimine teisele vähemtasutavale tööle, tähtajaga kuni 3 kuud või paigutamine alamale ametikohale.

Kui töödistsipliini rikkumised töötaja poolt võtsid süstemaatilise iseloomu, temale kohaldatud distsiplinaarmõjutamise vahendid aga, mis on tähendatud tüüpeeskirjade § 20, ei toonud nõutavaid tagajärgi, mille tõttu sellise töötaja tööle edasijätmine on vastuolus tootmise huvidega, siis võib administratsioon teda vallandada TööSK § 47 p. d järgi.

Töötajaile distsiplinaarkaristuse määramise õigus on tüüpeeskirjadega antud „ettevõtte või asutise administratsioonile". Töö sisekorra-eeskirjade täiendustes, mis võetakse vastu üksikuis ettevõtteis ja asutistes, samuti mõnedes valitsuse erimäärustes täpsustatakse küsimus selle kohta, kellel nimelt ettevõtete ja asutiste administratiivpersonaali hulgast on õigus määrata distsiplinaarkaristusi ja millises ulatuses.

Nii NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK 27. mai 1940. a. määruse[1]

[1] LMKK 1940, nr. 15, art. 361.

kohaselt on raske-masinaehituse tehastes töödistsipliini rikkumise eest distsiplinaarkaristuse määramise õigus antud meistrile. See kord on NSVL RKN-i juures asuva Majandusnõukogu määrusega 7. detsembrist 1940. a. laiendatud ka Lennukitööstuse Ministeeriumi ettevõtteile [1].

Selleks, et karistust maksimaalselt lähendada üleastumise kordasaatmise momendile ja muuta karistus sellega efektiivsemaks, nõuavad tüüpeeskirjad karistuse määramist kohe pärast üleastumise avastamist. Äärmine tähtaeg karistuse määramiseks on üks kuu pärast üleastumise avastamist. Pärast selle tähtaja möödumist on karistuse määramine keelatud.

Enne karistuse määramist tuleb nõuda töödistsipliini rikkujalt seletust. Seda seletust võidakse anda nii kirjalikult kui ka suuliselt.

Iga karistus avaldatakse käskkirjas ja teatatakse töötajale allkirja vastu. Kuid töötaja tööraamatusse märkust määratud karistuse kohta ei tehta [2].

Käskkirja peale distsiplinaarkaristuse kohta, mis on määratud töö sisekorra-eeskirjade korras, võidakse töötaja poolt kaevata konflikti korras — HVK-le või kohtusse (XIV peatükk, § 3 ja 4).

Kui aasta jooksul, arvates selliste karistuste määramisest, nagu märkus, noomitus või vali noomitus, töötaja pole uut üleastumist toime pannud, siis ettevõtte direktor (asutise ülem) kustutab tema poolt määratud karistuse. Kui aga töötaja mitte ainult pole toime pannud uut üleastumist, vaid näidanud end hea, kohusetruu töötajana, siis ettevõtte või asutise juhataja võib karistuse kustutada ka enne aastat. Distsiplinaarkaristuse kustutamine vormistatakse käskkirjaga.

---

[1] S. Karinski, Tööstusettevõtete tööliste ja teenistujate palga õiguslik reguleerimine, Oborongiz, 1943, lk. 14.

[2] NSVL RKN-i 20. detsembri 1938. a. määruse § 10 p. g (LMKK 1938, nr. 58, art. 329).

3. **Distsiplinaarvastutus alluvuse korras.** Selline vastutus on ette nähtud NSVL KTK ja RKN-i 13. oktoobri 1929. a. määruses „NSV Liidu ja liiduvabariikide distsiplinaarseadusandluse aluseist" (LSKK 1929, nr. 71, art. 670), samuti Vene NFSV VKTK ja RKN-i määruses 20. märtsist 1932. a.[1].

Alluvuse korras vastutavad järgmised riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike asutiste ja ettevõtete ametiisikute liigid: a) kel on tööle võtmise ja vallandamise õigus; b) valitavad töötajad; c) muud vastutavad töötajad, kes on tähendatud eriloeteludes.

Vene NFSV-s on vastutavate töötajate loetelu, kes käivad alluvuse korras distsiplinaarvastutuse kohta kehtiva seaduse alla, kinnitatud Vene NFSV Töö RK määrusega 4. augustist 1932. a.[2] See loetelu, välja arvatud ettevõtete ja asutiste juhatajad, kel on tööle võtmise ja vallandamise õigus, samuti valitavad töötajad, näeb ette: tsehhide, osakondade ja töökodade ülemad, nende koosseisulised asetäitjad ja abid; valitsuste, sektorite ja osakondade ülemad, asjadevalitsejad kõigis ettevõtteis ja asutistes, nende koosseisulised asetäitjad ja abid; osakondade juhatajad ja nende koosseisulised asetäitjad ja abid; jagude, büroode ja gruppide juhatajad; asutiste ja ettevõtete juhatajate isiklikud sekretärid; riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike asutiste ja ettevõtete hoonete komandandid jne.

Distsiplinaarkaristusi alluvuse korras määravad: a) organ või isik, kellest kehtivate eeskirjade kohaselt oleneb antud ametiisiku kohale määramine; b) organ, kes valis antud ametiisiku; c) alluvuse korras kõrgemad organid ja isikud.

Karistusmäärana rakendatakse: 1) märkust, 2) noomitust, 3) alamale ametikohale paigutamist tähtajaks mitte üle ühe aasta, 4) ametist vallandamist.

Valitavaid töötajaid võidakse alamale ametikohale paigu-

---

[1] VSKK 1932, nr. 32, art. 152.

[2] „NSVL Töö RK Teataja", 1932, nr. 24.

tada ainult selle organi määruse järgi, kelle poolt nad on valitud. Nende töötajate ametist vallandamine toimub nende tagasikutsumise teel nende organite määruse järgi, kelle poolt nad on valitud. Kuni tagandamiseni või tagasikutsumiseni võidakse valitavaid ametiisikuid ajutiselt töölt kõrvaldada.

Distsiplinaarkaristust alluvuse korras ei või määrata hiljem kui üks kuu pärast üleastumise avastamist, juhul aga, kui üleastuja vastu on algatatud kriminaaljälitamine, mitte hiljem kui üks kuu pärast kriminaalasja lõpetamist. Igal juhul ei või karistust määrata hiljem kui kuus kuud üleastumise päevast arvates. Asja menetluse aega kriminaalkorras selle aja hulka ei arvata.

Enne distsiplinaarkaristuse määramist tuleb vastutusele võetud isikult nõuda seletust.

Karistuse määramine vormistatakse käskkirjaga. Erinevalt käskkirjadest karistuse määramise kohta korras, mis on ette nähtud töö sisekorra-eeskirjades (vt. eespool p. 2), võib selle käskkirja peale edasi kaevata kahe nädala jooksul sellele ametiisikule või organile, kellele vahetult allub ülem, kes karistuse määras (s. t. alluvuse korras, aga mitte HVK-le või kohtusse, nagu see esineb karistuste suhtes, mis on määratud töö sisekorra-eeskirjade kohaselt).

Kui aasta jooksul, arvates distsiplinaarkaristuse (välja arvatud vallandamine) määramisest, vastutavat töötajat uuesti ei karistata distsiplinaarkorras, siis loetakse teda distsiplinaarselt karistamatuks.

Valitavate töötajate hulka, kes vastutavad distsiplinaarselt alluvuse korras, kuuluvad kohtunikud. Kohtunike distsiplinaarvastutust reguleerib, arvestades nende erilist teenistuslikku seisundit, NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi spetsiaalne seadlus 29. juulist 1940. a.[1]

---

[1] „NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1940, nr. 28.

4. Distsiplinaarvastutus distsiplinaarmäärustikes ettenähtud korras. Mõnedes rahvamajanduse harudes, millel on eriti suur riiklik tähtsus, on sisse seatud spetsiaalsed distsiplinaarmäärustikud. Sellised määrustikud kehtivad Teedeministeeriumi, Mere- ja Jõelaevanduse Ministeeriumi, Tsiviilõhulaevastiku Peavalitsuse, Sideministeeriumi ettevõtteis ja asutistes, kommunaalelektrijaamades ja võrkudes, õhutõrje töötajate, riigikaitsetööstuse sõjaväestatud valve ja tuletõrje ja mõnede teiste töötajate kohta.

Raudteetransport on meie riigi kõige tähtsam rahvamajanduse haru. Oma ajaloolisel esinemisel raudteelaste vastuvõtul 30. juulil 1935. a. ütles seltsimees Stalin, et „... NSV Liit kui riik oleks mõeldamatu ilma esmaklassilise raudteetranspordita, mis seob ühtseks tervikuks selle hulgalised oblastid ja rajoonid. Selles seisneb raudteetranspordi suur riiklik tähtsus NSV Liidus“ [1].

Oma kohustuste rikkumine raudteetranspordi töötajate poolt loob ohu veetavate inimeste elule, kaupade õigeaegsele ja täpsele kohaletoimetamisele, meie kodumaa kaitsevõimele. Transpordis on raudne töödistsipliin vajalik „kahekordselt ja kolmekordselt“ [2].

Siit järgneb visa, leppimatu võitluse vajadus töödistsipliini tugevdamise eest raudteedel kõigi võimalike vahenditega, sealhulgas ka õigusliku mõjutamise vahenditega. Sõjaaja olukorras muutus see esmajärgulise tähtsusega ülesandeks. Kaasaja sõda — reservide sõda, tehnilise varustisega küllastatud määratute armeede sõda, erandliku manööverdamise sõda — nõuab transpordi häireteta ja tõrgeteta tööd.

NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 15. aprilli 1943. a.[3] seadlusega seati kõigil NSV Liidu raudteedel sisse sõjaseisukord.

---

[1] „Üleliiduline raudteetranspordi päev“. Transželdorizdat, 1944, lk. 8—9

[2] Lenin, Teosed XXII k., lk. 462.

[3] „NSVL Ülemnõukogu Teataja“, 1943, nr. 15.

Selle seadluse kohaselt töötati ümber NSV Liidu raudteetranspordi tööliste ja teenistujate distsiplinaarmäärustik. Uus määrustik kinnitati NSVL RKN-i poolt 25. aprillil 1943. a.[1]

„Sõjaväeline distsipliin raudteetranspordil," on öeldud määrustiku § 1, „seisneb tööliste ja teenistujate poolt oma kohustuste teadlikus täitmises, oma ülemate käskude ja korralduste tõrkumatus ja täpses täitmises ja selle sihiks on tugevdada igas raudteetranspordi töötajas teadlikku suhtumist töösse kui „au asjasse, kuulsuse asjasse, vapruse ja sangarluse asjasse" (Stalin).

Määrustik nõuab igalt raudteetranspordi töötajalt: täpselt täita oma teenistuskohustusi; hästi tunda oma ala ja selles pidevalt end täiendada; hoida riiklikku omandit: raudteetranspordi tehnilisi vahendeid (vedureid, vaguneid jne.), sisustist ja materjale, samuti raudteetranspordile usaldatud väärtusi; täita tehisnorme; rangelt hoida riiklikku ja sõjasaladust. „Ülema käsk on alluvale seaduseks. See peab täidetama vastuvaidlemata, täpselt ja tähtajaliselt," öeldakse määrustiku § 3.

Distsiplinaarüleastumiste toimepanemise eest määratakse raudteetranspordi töötajaile järgmised distsiplinaarkaristused: 1) noomitus, 2) vali noomitus, 3) arest kuni 20 ööpäevani ühes teenistuskohuste täitmisega, 4) arest kuni 20 ööpäevani teenistuskohuste täitmiseta ja ilma palgata arestis oldud aja eest, 5) teenistuses alandamine.

Määrustik sätib, kellel ülemaist on õigus määrata üht või teist distsiplinaarkaristust. Distsiplinaarkaristusi noomituse ja valju noomituse näol võib määrata iga ülem oma alluvale. Distsiplinaarkaristust teenistuses alandamise näol võivad määrata ülemad, kel on õigus tööle võtta. Distsiplinaarkaristust kuni 20-päevase aresti näol võivad määrata teede ülemad, lühemaks tähtajaks — alamalseisvad ülemad (näiteks kuni 5 päe-

---

[1] „NSV Liidu raudteetranspordi tööliste ja teenistujate distsiplinaarmäärustik", Transželdorizdat, 1943.

vani — jaamaülemad, vagunite ja vedurite depoode ülemad jne.).

Ülema poolt vajalikel juhtudel oma distsiplinaarvõimu mittekasutamist vaadeldakse kui otsest distsipliini rikkumist, s. o. kui teenistuslikku üleastumist.

Distsiplinaarkaristuse määramine peab järgnema vahetult toimepandud üleastumise avastamisele, kuid mitte hiljem kui üks kuu üleastumise toimepanemisest (aga mitte üleastumise avastamise päevast, nagu see on sätitud töö sisekorra tüüpeeskirjades). Enne karistuse määramist on ülem kohustatud töötajalt seletust nõudma.

Määratud distsiplinaarkaristus avaldatakse käskkirjas. Vajalikel juhtudel loetakse see käskkiri ette antud ettevõtte või asutise töötajate koosolekul või avaldatakse ajakirjanduses. Kõigist karistustest teatatakse töötajale allkirja vastu ja kantakse isiklikku toimikusse.

Raudteetranspordi töötajatele määratud distsiplinaarkaristuste peale võib edasi kaevata ainult alluvuse korras. Kaebus esitatakse kirjalikult ülema kaudu, kes määras distsiplinaarkaristuse, kõrgemale ülemale hiljemalt kolme päeva jooksul pärast töötajale karistuse määramisest teatamist. Kõrgem ülem on kohustatud kaebuse läbi vaatama ja selle kohta oma otsuse tegema kolme päeva jooksul, arvates kaebuse saamisest. Kõrgema ülema otsus on lõplik ega kuulu edasikaebamisele.

Kui töötaja aasta kestel pole toime pannud uut teenistuslikku üleastumist, loetakse ta karistamatuks. Kui aga tööline või teenistuja mitte ainult ei pannud toime uut töödistsipliini rikkumist, vaid näitas end korraliku töötajana, siis distsiplinaarkaristuse määranud ülem võib selle karistuse kustutada enne aasta täissaamist.

Raudteetranspordi järel seati sõjaseisukord sisse ka mere- ja jõetranspordil [1].

[1] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 9. maist 1943. a. („NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1943, nr. 18).

Sellele vastavalt vaadati läbi mere- ja jõelaevastiku tööliste ja teenistujate distsiplinaarmäärustikud. Seda liiki transpordi tööliste ja teenistujate uued distsiplinaarmäärustikud on oma sisult analoogilised raudteetranspordi distsiplinaarmäärustikule.

§ 4. Kriminaalvastutus töödistsipliini rikkumise eest.

1. Kriminaalvastutuse mõiste. Kriminaalvastutus on sätitud kuritegelike töödistsipliini rikkumiste eest, s. o. selliste rikkumiste eest, mis kujutavad endast sotsiaalselt ohtlikku tegu või tegevusetust, mis on sihitud Nõukogude riigi poolt seatud töökorra vastu ja on ette nähtud kriminaalseadustes. Sellises töödistsipliini rikkumises süüdlased langevad karistuse alla kohtuotsuse järgi.

Kriminaalvastutust töödistsipliini rikkumise eest reguleerivad kriminaalõiguse normid ja neid uuritakse üksikasjaliselt kriminaalõiguses, töödistsipliini rikkumise kriminaalasjade arutamise protsessuaalseid iseärasusi aga uurib kriminaalprotsessi kursus. Käesolevas õpikus käsitellakse seda liiki vastutust ainult selles ulatuses, kuipalju töödistsipliinivastaste kuritegude kohta käivate kriminaalõiguse normide teadmine on vajalik selleks, et õigesti kohaldada tööõiguse norme distsiplinaarvastutuse kohta töödistsipliini rikkumise eest.

Lenin ja Stalin on korduvalt osutanud vajadusele kohaldada tootmise desorganiseerijaile rangeid sunnivahendeid. „Meile on tarvis riiki, meile on tarvis sundi. Proletaarse riigi organiks, kes seda sundi teostab, peavad olema nõukogude kohtud. Ja neile langeb määratu ülesanne kasvatada elanikkonda töödistsipliini pidama“ [1].

2. Kriminaalvastutuse juhud töödistsipliini rikkumise eest. Kriminaalkoodeks näeb kooskõlas üleliidulise seadusandlusega ette kriminaalvastutuse järgmiste töödistsipliini rikkumiste eest:

---

[1] Lenin, Teosed, XXII k., lk. 424.

a) töödistsipliini rikkumine transpordi töötajate poolt, kui see rikkumine põhjustas või võis põhjustada veereva koosseisu, tee ja tee-ehitiste rikkumist või hävimist või õnnetusjuhtumeid inimestega, mitteõigeaegset rongide ja laevade väljasaatmist, väljalaadimiskohtades tühjade transpordivahendite kogunemist, vagunite ja laevade seismist ja muid nähtusi, mis toovad kaasa valitsuse poolt ettenähtud transpordiplaani nurjumise (mittetäitmise) või liikluse korrapärasuse ja julgeoleku ohustamise (Vene NFSV KrK § 59[3v] ja teiste liiduvabariikide KrK vastavad paragrahvid);

b) teenistuskohuste rikkumine tsiviillennuasjanduse ja tsiviilõhusõidu alal töötajate poolt, kui see rikkumine põhjustas või võis põhjustada õhusõiduki või maapealsete õhusõiduseadeldiste rikkumist või hävimist või õnnetusjuhtumeid inimestega (Vene NFSV KrK § 59[3g] ja teiste liiduvabariikide KrK vastavad paragrahvid);

c) tootmise ohutust tagava tehnilise režiimi, tootmistehnilise distsipliini või töötingimuste rikkumine, samuti plahvatusohtlikes tööjaoskondades tööl olles suitsetamine, joobnud olekus kohale ilmumine või magamine (Vene NFSV KrK § 108[1] ja teiste liiduvabariikide KrK vastavad paragrahvid).

Töödistsipliini rikkumiste ühiskonnaohtlikkus tõusis tunduvalt aastail, mis vahetult eelnesid Suurele Isamaasõjale, eriti pärast seda, kui sõjalise kallaletungi ähvardus saksa fašistlike anastajate poolt rippus meie kodumaa kohal. Seepärast kehtestati NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadlusega kriminaalvastutus *omavolilise töölt lahkumise ja mõjuvate põhjusteta töölt puudumise eest*.

3. Kriminaalvastutus omavolilise lahkumise eest ettevõtteist või asutistest. Töölised ja teenistujad, kes on omavoliliselt lahkunud riiklikest, kooperatiivseist ja ühiskondlikest ettevõtteist või asutistest, antakse kohtu alla ja karistatakse kohtu-

otsuse järgi kinnipidamisega türmis 2 kuni 4 kuuni (26. juuni 1940. a. seadluse § 5 1. lõige). Omavolilise lahkumise eest sõjatööstuse ettevõtteist, samuti ettevõtteist, mis teenindavad sõjatööstust kooperatsiooni põhimõttel, karistatakse kinnipidamisega türmis 5 kuni 8 aastani (NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. detsembri 1941. a. seadlus — „NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1942, nr. 2).

Kriminaalõiguse õpik juriidiliste instituutide jaoks defineerib omavolilist lahkumist järgmiselt: „Töötaja omavolilise lahkumisena ettevõttest või asutisest (26. juuni 1940. a. seadluse § 9 1. lõige) käsitatakse töötaja poolt töö lõpetamist antud ettevõttes või asutises juhatusele sellest teatamata või, kuigi teatades, ilma juhatuse nõusolekuta lahkumiseks".[1]

See definitsioon ei hõlma tervet rida juhtumeid, mis tekivad elus ja mida vaadeldakse kohtupraktikas omavolilise lahkumisena.

Noor spetsialist, kes on saadetud pärast kõrgema õppeasutise lõpetamist ettevõttesse tööle, ei ilmunud sellesse ettevõttesse. Antud juhul pole tegemist töö lõpetamisega, kuna noor spetsialist pole veel tööle asunudki. Sellest hoolimata võetakse ta NSVL Kohtu RK ja NSVL prokuröri 25. septembri 1940. a.[2] käskkirja kohaselt kriminaalvastutusele omavolilise lahkumise eest. Miks? Seepärast, et ta administratsiooni loata, s. t. ühekülgselt lõpetas töö-õigussuhte, mis tekkis temal selle ettevõttega, kuhu ta saadeti kaaskirjaga pärast kõrgema õppeasutise lõpetamist.

NSVL Ülemkohtu pleenum tunnustas omavolilise lahkumise tunnuste olemasolu Žmurovi teos, kes, avaldanud nõusolekut sõita Omski linnast Bertõsi jaama tööle, töökohale ei ilmunud [3].

---

[1] Kriminaalõigus. Eriosa, Trt. 1946, lk. 334.

[2] „NSV Liidu tööseadusandlus", Jurizdat, 1941, lk. 286.

[3] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 17. oktoobrist 1940. a. („NSVL Ülemkohtu pleenumi määrused NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadluse rikkumise asjus", Jurizdat, 1940, lk. 26).

Ka sel juhul Žmurov ei lõpetanud tööd Bertõsi jaamas, kuna ta sellele tööle veel ei asunudki. Kuid ta lõpetas ühekülgselt töö-õigussuhte raudteega ja selle eest võeti kriminaalvastutusele.

Niimoodi ei esine töötamise lõpetamise fakt alati kuriteo toimepanemisel, mida kvalifitseeritakse omavolilise lahkumisena. Seepärast ei saa töö lõpetamist võtta omavolilise lahkumise mõistesse kohusliku tunnusena. Õigem on defineerida omavolilist lahkumist kui ühekülgset õigusvastast töö-õigussuhte lõpetamist töötaja poolt antud ettevõtte või asutisega.

Spetsiaalsete aktidega on omavolilise lahkumisega võrdsustatud mõned muud töödistsipliini rikkumised.

Isikud, kes on süüdi ministri käskkirja mittetäitmises kohusliku üleviimise kohta teise ettevõttesse või asutisse NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 19. oktoobri 1940. a. seadluse korras (vt. lk. 139), loetakse ettevõttest või asutisest omavoliliselt lahkunuks ja kuuluvad kriminaalvastutusele võtmisele omavolilise lahkumise eest [1].

Kriminaalvastutus omavolilise lahkumise eest on sätitud ka järgmistel juhtudel.

a) MTJ tööle ilmumisest kõrvalehoidmise eest pärast MTJ direktori poolt kombainistile antud palgata puhkuse aja möödumist;

b) isikute, kes on lõpetanud MTJ juures traktoristide kursused ja mehhaniseerimise koolid ja saanud määramise asuda tööle traktoristidena, traktoribrigaadide brigadiiridena ja nende abidena, kombainistidena ja mehaanikuina, tööle mitteilmumise eest MTJ;

c) traktoristide, traktoribrigaadide brigadiiride, nende abide ja kombainistide, kes on saadetud MTJ poolt põllumajanduse

---

[1] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 19. oktoobri 1940. a. seadluse § 5 („NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1940. a., nr. 42).

mehhaniseerimise koolidesse, omavolilise õppustelt lahkumise ja MTJ tööle mitte tagasitulemise eest [1].

Kui töötaja, kes on süüdi mõistetud teiskordse põhjuseta töölt puudumise eest, karistuse kandmise ajal uuesti (kolmat korda) puudub töölt mõjuva põhjuseta, siis võetakse ta selle eest kriminaalvastutusele kui omavolilise töölt lahkumise eest [2]. Samasugusele vastutusele võetakse töölised ja teenistujad, kes on rikkunud sisekorra-eeskirju eesmärgil taotleda sel teel töölt vallandamist [3].

4. Kriminaalvastutus põhjuseta töölt puudumise eest. 26. juuni 1940. a. seadluse § 5 2. lõike järgi antakse riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ja asutiste töölised ja teenistujad mõjuvate põhjusteta töölt puudumise eest kohtu alla ja rahvakohtu otsuse järgi karistatakse paranduslike töödega töökoha järgi kuni 6 kuuni, ühes palgast 25% kinnipidamisega.

Töö sisekorra tüüpeeskirjade § 26 vaatleb põhjuseta töölt puudumisena, peale mõjuvate põhjusteta tööle mitteilmumise, veel järgmisi töödistsipliini rikkumisi:

a) hilinemist töö alguseks või peale lõunavaheaega, töölt lahkumist enne tööpäeva lõppu või enne lõunavaheaega, kui antud töödistsipliini rikkumine tõi kaasa tööaja kaotuse üle 20 minuti;

b) samu rikkumisi, mis tõid kaasa tööaja kaotuse mitte üle 20 minuti, kui need esinesid 3 korda ühe kuu jooksul või 4 korda kahe teineteisele järgneva kuu jooksul;

c) tööl viibimist mittekaines olekus.

---

[1] NSVL Kohtu RK ja NSVL prokuröri käskkiri 8. maist 1941. a.

[2] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 7. juulist 1941. a. („NSVL Ülemkohtu pleenumi määruste kogu 23. juunist 1941 kuni 1. märtsini 1942", Jurizdat, 1942, lk. 9).

[3] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 25. detsembrist 1941 (sealsamas, lk. 21).

Kohtupraktika loeb põhjuseta töölt puudumiseks ka omavolilist töölt lahkumist, kui see kestis üle 20 minuti [1].

Võttes arvesse põhjuseta töölt puudumise tunnuseid, mis on antud töö sisekorra tüüpeeskirjades, samuti seda liiki asjade kohtupraktikas, võib põhjuseta töölt puudumist defineerida järgmiselt:

Põhjuseta töölt puudumiseks nimetatakse töötaja äraolekut töölt tema jaoks seatud tööajal ilma mõjuvate põhjusteta, kui see äraolek kestis üle 20 minuti või esines 3 korda ühe kuu jooksul või 4 korda 2 teineteisele järgneva kuu jooksul. Põhjuseta töölt puudumisega võrdsustatakse ka töölolekut mittekaines olekus.

Kohtupraktikas on korduvalt kerkinud küsimus, kas on põhjuseta töölt puudumine logelemine, samuti magamine tööajal. Kirjanduses on antud selle kohta erinevaid vastuseid. Ühed autorid kinnitasid, et „... pole mingisuguseid aluseid eraldada ... põhjuseta töölt puudumise mõistest logelemist tööajal" [2]. Teised tõestasid vastupidist [3].

Töö sisekorra tüüpeeskirjade § 21 ja 26 võrdlemisel on täiesti silmanähtav, et logelemist tööajal, olenemata sellest, kui kaua see logelemine kestis ja kui sageli see esines, ei arvata põhjuseta töölt puudumiseks ja toob kaasa distsiplinaar-, aga mitte kriminaalvastutuse. Magamine tööajal aga on logelemise eriliik ega ole järelikult samuti põhjuseta töölt puudumine. Antud järeldust kinnitab eriti NSVL Ülemkohtu Kriminaal-

---

[1] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 15. augustist 1940 („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu 1940. a.". Jurizdat 1941, lk. 6); NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 22. augustist 1940. a. Sorokini asjas (sealsamas, lk. 42).

[2] D. Dubovski, Põhjuseta töölt puudumise mõiste („Sovetskaja Justitsija", 1941, nr. 1).

[3] G. Moskalenko, Töö sisekorra uued eeskirjad (sealsamas, 1941, nr. 11).

asjade Kohtukolleegiumi järgmine juhatus: „Kuna magamine töökohal on selline töödistsipliini rikkumine, mis pole seotud töötaja äraolekuga töökohalt, vaid, vastupidi, eeldab tema kohuslikku viibimist seal, siis ei saa seda rikkumist kvalifitseerida põhjuseta töölt puudumisena. Moodustades endast logelemise liigi, tuleb magamist tööajal, kui see ei toonud ega võinud kaasa tuua tõsiseid tagajärgi, jälitada distsiplinaarkorras“[1].

Kõige tähtsamaks põhjuseta töölt puudumise kui kuriteo tunnuseks on *mõjuvate põhjuste puudumine* tööle mitteilmumiseks, hilinemiseks või enneaegseks töölt lahkumiseks.

Kehtivad töö sisekorra-eeskirjad ei anna töölt puudumise mõjuvate põhjuste mõistet ei loetelu, ei üldise definitsiooni kujul. Seepärast tuleb töölt puudumise põhjustatuse või mittepõhjustatuse küsimus lahendada igal üksikul juhul olenevalt konkreetseist asjaoludest. „Põhjuseta töölt puudumise asjus peab kohus välja selgitama kõik asjaolud, millel on tähtsust töölt puudumise põhjustatuse või mittepõhjustatuse kindlakstegemiseks, lähenedes sellele küsimusele mitte formaalselt, vaid arvestades iga asja konkreetseid iseärasusi eraldi“, osutas NSVL Ülemkohtu pleenum [2].

Töölt puudumise põhjustatuse või mittepõhjustatuse küsimust ei saa õigesti lahendada lahus töölt puudunud isiku süü küsimusest. Nõukogude kriminaalseadusandluse põhialuste kohaselt kannab see isik kriminaalvastutust ainult siis, kui tema teos esineb tahtlus või ettevaatamatus. Antud kuriteole nagu igale teiselegi laienevad kriminaalvastutusest vabastamise tingimuste eeskirjad toimepandud õigusrikke eest, eriti väära-

---

[1] „NSVL Ülemkohtu kohtupraktika 1943. a.“, IV vihk, Jurizdat, 1943, lk. 14.

[2] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 10. veebr. 1940 („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu 1940. a.“, Jurizdat, 1941, lk. 49).

matu jõu või hädakaitse olemasolul (Vene NFSV KrK § 10 ja 13 2. lõige ja teiste liiduvabariikide KrK vastavad paragrahvid).

Kohtupraktikas on sageli kerkinud küsimus piiri tõmbamisest omavolilise lahkumise ja põhjuseta töölt puudumise vahel, eriti neil juhtudel, kui töötaja pikema aja jooksul puudus töölt, aga siis tuli ettevõttesse või asutisse tagasi. NSVL Ülemkohtu pleenum osutas selle puhul, et „töötaja kestvat tööle mitteilmumist võib ainult siis vaadata põhjuseta töölt puudumisena, kui kohus teeb kindlaks, et see polnud seoses kavatsusega lahkuda töölt antud ettevõttest või asutisest. Kui aga kohus teeb kindlaks, et antud isik tahtlikult ei ilmunud tööle, kavatsedes omavoliliselt lahkuda töölt, tuleb süüaluse tegu kvalifitseerida kui omavolilist lahkumist ettevõttest või asutisest, kuigi ta pärast tuli tööle tagasi enne kohtupäeva“ [1].

Kohtupraktikas põhjuseta töölt puudumise asjus jäi kaua aega vaieldavaks küsimus selle kohta, kas on põhjuseta töölt puudumine tööle mitteilmumine puhkepäeval, mis on administratsiooni poolt kuulutatud tööpäevaks, rikkudes selleks seatud korda (vt. lk. 167).

Baimatov mõisteti rahvakohtu poolt süüdi NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadluse § 5 2. lõike alusel selle eest, et ta ei tulnud mõjuvate põhjusteta tööle puhkepäeval, mis oli kuulutatud vabrikule antud käskkirjaga tööpäevaks. Leninabadi oblastikohus tühistas rahvakohtu otsuse ja lõpetas asja menetluse neil motiividel, et vabriku direktsioon kuulutas puhkepäeva tööpäevaks ebaseaduslikult, saamata selle kohta rahvakomissariaadi sanktsiooni ja kooskõlastamata seda küsimust käitiskomiteega. NSVL Ülemkohtu Kriminaalasjade Kohtukolleegium tunnistas selle motiivi ebaõigeks ja oma määruses Baimatovi asjas osutas, et „... olenemata käskkirja enda ebaõigsusest kuulus see kohuslikult täitmisele, kuna töötajale pole

---

[1] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 22. oktoobrist 1942. a. („NSVL Ülemkohtu kohtupraktika 1942. a.“, II vihk, Jurizdat, 1943, lk. 4, p. 5).

antud õigust omavoliliselt teostada oma tõelist või oletatavat õigust tööle tulla või mitte tulla vastu direktsiooni käskkirja, mille peale oleks võidud edasi kaevata seadusega sätitud korras, kuid mis, kuivõrd see oli tühistamata, kuulus täitmisele“ [1].

See vaatekoht sai kinnitust ka NSVL Ülemkohtu pleenumi määruses Mussijenko asjas. Ettevõtte direktori käsku või korraldust üldpuhkepäeva muutmise kohta üksikutes osakondades või töötajate kategooriate suhtes, ilma et oleks tähendatud, et see hiljem asendatakse teise puhkepäevaga, ei saa tunnistada õigeks; kuid säärase tähenduse puudumine ei ole veel aluseks ettevõtte juhataja käsu mittetäitmiseks, kelle korraldused tootmises kuuluvad kohustuslikult täitmisele“ [2].

5. Omavolilise lahkumise ja põhjuseta töölt puudumise asjade algatamise kord. Ettevõtete direktorid ja asutiste ülemad on kohustatud saatma materjalid isikute kohta, kes on mõjuvate põhjusteta töölt puudunud või omavoliliselt ettevõttest või asutisest lahkunud, vahetult rahvakohtusse, kelle tööpiirkonnas on ettevõte, hiljemalt järgmisel päeval pärast mõjuva põhjuseta töölt puudumise või omavolilise töölt lahkumise fakti kindlakstegemist.

Ettevõtete ja asutiste juhatajate poolt kohtusse saadetavad materjalid peavad sisaldama:

a) väljavõtte käskkirjast ettevõttele või asutisele, mis tuvastab mõjuva põhjuseta töölt puudumise või omavolilise töölt lahkumise fakti;

b) teatise vastutusele võetu endistest distsiplinaarkaristustest ja elukohast.

Rahvakohtute otsused sunduslike (paranduslike) tööde kohta

---

[1] NSVL Ülemkohtu Kriminaalasjade Kohtukolleegiumi määrus 1. aprillist 1943. a. („NSVL Ülemkohtu kohtupraktika 1943. a.“, VI vihk, Jurizdat, 1944, lk. 9).

[2] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 10. dets. 1944 („NSVL Ülemkohtu kohtupraktika 1944. a.“ III (IX) vihk, lk. 80, Trt. 1946).

töölt puudujate suhtes täidetakse nende ettevõtete või asutiste, kus nad töötavad, administratsiooni poolt kohtuotsuse ärakirja alusel, mis saadetakse kohtu poolt vahetult ettevõttele või asutisele.

Süüdimõistetu vallandamise juhul ettevõttest või asutisest on administratsioon kohustatud viibimata teatama sellest paranduslike tööde inspektsioonile kohtuotsuse edasiseks täitmiseks uuel töökohal, viimase puudumisel aga üldaluseil [1].

§ 5. Aineline vastutus.

1. **Ainelise vastutuse mõiste.** Valitsuse poolt kinnitatud tööliste ja teenistujate sisekorra-eeskirjad, NSV Liidu konstitutsiooni § 131 kohaselt, panevad töölistele (ja teenistujaile) kohustuse hoida masinaid, tööriistu, materjale jne.

Ainelist vastutust selle kohustuse mittetäitmise eest ei tule ära segada ainelise vastutusega tsiviilõiguslike lepingute ja muude kohustuste mittetäitmise eest (TsK § 117), veel vähem üldtsiviilvastutusega kahju tekitamise eest (TsK § 403).

Tööliste (ja teenistujate) ainelist vastutust ettevõttele (asutisele) tekitatud kahju eest ei reguleeri mitte Tsiviilkoodeks, vaid spetsiaalsed normid.

Tööliste ja teenistujate aineline vastutus seisneb neile kohustuse panemises tasuda varaline kahju, mis on tekkinud nende süül ettevõttele või asutisele. Ainelist vastutust, mis kujutab endast kohustust tasuda ettevõttele (asutisele) tekitatud varalist kahju, ei tule ära segada rahatrahviga. Meie tööseadusandlus, erinevalt tsaari Venemaa ja kodanlike riikide vabrikuseadustest, keelab üldreeglina määrata töölistele ja teenistujaile rahalisi karistusi, s. t. rahatrahve töödistsipliini rikkumise eest (TööSK § 43).

---

[1] NSVL RKN-i määrus 21. augustist 1940 (LMKK 1940, nr. 22, art. 543).

Rahatrahv on üks karistusmäärasid, mida laialdaselt kasutavad kapitalistlike ettevõtete valdajad tööliste oma võimu all hoidmiseks. Selliste trahvide ülesanne, nagu seletas Lenin seoses 1886. a. tsaariaegse seadusega rahatrahvide kohta, „...pole tasu kahju eest, vaid luua distsipliini, s. t. tööliste allutamine peremehele, sundida töölisi täitma peremehe käske, kuulama teda tööajal“ [1].

Sotsialistliku majanduse tingimustes, kui töötajad töötavad endile, oma sotsialistlikule ühiskonnale, aga mitte ettevõtjate rikastamiseks, pole üldreeglina vajadust kasutada selliseid töödistsipliini tugevdamise abinõusid nagu rahatrahv.

Kui aga töötaja pahatahtliku suhtumise tõttu oma töökohustustesse tekitas ettevõttele või asutisele kahju, on ta kohustatud seda kahju tasuma, s. t. ta kannab ainelist vastutust. Sellist vastutust kannavad töölised ja teenistujad olenemata neile distsiplinaarkaristuse määramisest.

Põhiliseks seaduseks tööliste ja teenistujate ainelise vastutuse kohta on NSVL KTK ja RKN-i määrus 12. juunist 1929. a.[2], mis on ära toodud Vene NFSV TööSK § 83—83[3] ja 86[6]. Tööliste ja teenistujate vastutust ettevõtte või asutise materjalide ja toodete, samuti varanduse eest, mis on antud töötajale kasutamiseks, reguleerivad NSVL KTK ja RKN-i määrus 27. maist 1932. a.[3] ja selle määruse alusel antud NSVL Töö RK instruktsioon 1. juunist 1932. a.[4] Peale selle puudutatakse tööliste ja teenistujate ainelise vastutuse küsimust mõnedes muudes määrustes.

Olenevalt kahju tekitaja süü astmest, asjaoludest, mille puhul kahju tekkis, ja vara liigist, millele kahju tekitati (tootmisriistad või materjalid, poolvabrikaadid, tooted jne.), sätib

---

[1] Lenin, Teosed, I k., 4. tr., lk. 20.

[2] LSKK 1929, nr. 42, art. 367; 1931, nr. 51, art. 334.

[3] LSKK 1932, nr. 40, art. 242.

[4] „NSVL Töö RK Teataja“, 1932, nr. 17—18.

meie tööseadusandlus kolm liiki ainelist vastutust: a) piiratud, b) täielik ja c) kõrgendatud.

2. Piiratud aineline vastutus. Piiratud ainelist vastutust kannavad töölised ja teenistujad kahju eest, mis on tekitatud teenistuskohuste täitmisel, ja ainult tingimusel, kui kahju tekkis h o o l e t u s e s t tööl või seaduse, töö sisekorra-eeskirjade, eri-instruktsioonide ja administratsiooni korralduste rikkumisest ja kui seejuures sellise rikkumise eest ei ole ette nähtud täielik või kõrgendatud vastutus (vt. allpool p. 3 ja 4).

Sellist vastutust kannavad töölised ja teenistujad järgmistel juhtudel:

a) tootmisriista (masina, seadeldise) ja muu vara, välja arvatud materjalid, poolvabrikaadid, tooted ja töötajale kasutamiseks väljaantud vara (eririietus, tööriistad, mööduriistad jne.) rikkumine, hävitamine või kaotsiminek;

b) rahasummade puudujääk, dokumentide kaotamine, dokumentide täielik või osaline väärtusetustamine, samuti ettevõtte või asutise vajadus teha liigseid või trahvimakseid;

c) töötaja vastutusele hoidmiseks või muudel eesmärkidel üleantud väärtuste puudujääk üle ettenähtud normide;

d) majanduslikeks vajadusteks väljaantud rahasummade mitteõige kulutamine.

Neil juhtudel vastutavad töölised ja teenistujad aineliselt tegeliku kahju suuruses, kuid mitte üle $^1/_3$ oma kuu tariifsest palgamäärast või ametipalgast. Kahju suuruse määramisel võetakse arvesse ainult otsene kahju, aga mitte ettevõtte või asutise saamata jäänud kasu.

Kahju tasumine mainitud juhtudel toimub vastava summa mahaarvamise teel töötaja palgast. Seejuures võib mahaarvamine toimuda sellise arvestusega, et igal palgamaksmisel mahaarvamise teel kinnipeetav summa ühes muude kinnipidamistega palgast kohtu või vastuvaidlematu sissenõudmise korras ei ületaks 50% töötajal saadaolevast palgast.

Administratsiooni korraldus palgast mahaarvamise kohta võidakse teha hiljemalt kuu aja jooksul, arvates tekitatud kahju avastamisest administratsiooni poolt. Mahaarvamist võib teha mitte enne 7 päeva, arvates töötajale administratsiooni korraldusest teatamisest.

Juhul, kui töötaja vaidleb mahaarvamise seaduslikkuse või selle suuruse vastu, annab administratsioon, mahaarvamist tegemata, selle küsimuse 14 päeva jooksul lahendada HVK-le, vastavail juhtudel aga rahvakohtule.

Tööliste ja teenistujate piiratud aineline vastutus on määratud ka mõnedel teistel juhtudel.

Hooletusest tingitud materjalide, poolvabrikaatide või toodete riknemise eest kannab töötaja vastutust tekitatud kahju ulatuses, kuid mitte üle $^2/_3$ oma keskmisest kuupalgast [1]. Tekitatud kahju suurus määratakse sel juhul lähtudes rikutud materjali väärtusest ja palgast, mis on makstud eelnenud operatsioonide eest praagitud detaili (toote) valmistamisel. Lisakulusid, nii tsehhi kui ka üldtehaselisi, tekitatud kahju suuruse määramisel arvesse ei võeta [2]. Kahju tasumine sel juhul toimub vastava summa kinnipidamise teel vahetult administratsiooni korraldusel palgast ja muudest summadest, mis on töötajal ettevõttelt või asutiselt saada. Töötaja võib selle kinnipidamise või selle suuruse peale edasi kaevata HVK-sse. Igal väljamaksmisel ei või kinnipidamine ületada 25% töötajal saadaolevast summast.

Raudteetranspordi ja majandusorganite — raudteede klientide — töötajad vastutavad aineliselt tegeliku kahju suuruses, kuid mitte üle $^2/_3$ tariifsest kuu palgamäärast, vagunite tühjaltseismise eest peale-mahalaadimisoperatsioonidel, kui selle

---

[1] NSVL Töö RK 1. juuni 1942. a. instruktsiooni § 3 („NSVL Töö RK Teataja", 1932. nr. 17—18).

[2] ÜAÜKN-i seletus 14. aprillist 1935. a. nr. 10—23 (Karinski, Töösttusettevõtete tööliste ja teenistujate palga õiguslik reguleerimine, Oborongiz, 1943, lk. 102).

tühjaltseismise põhjustas mainitud töötajate korraldamisoskamatus või administratsiooni juhatuste täitmata jätmine nende poolt [1]. Kahju tasumine toimub vastava summa mahaarvamise teel administratsiooni korraldusel töötaja palgast.

Administratiiv-tehnilisse ja administratiiv-majanduslikku personaali kuuluvad isikud vastutavad aineliselt arvestuse ja materjalide, poolvabrikaatide, toodete ja töötajaile kasutamiseks väljaantud vara (eririietus, tööriistad, mööduriistad jne.) hoidmise ebaõige korraldamise eest, samuti vajalike abinõude mitte tarvitusele võtu eest võitluseks selle vara riisumise, hävitamise ja rikkumisega. Mainitud isikud vastutavad ettevõttele või asutisele tekitatud kahju suuruses, kuid mitte üle oma keskmise kuupalga [2]. Sissenõudmine toimub samas korras, nagu materjalide, poolvabrikaatide ja toodete rikkumise eest hooletusest.

Ametiisikud, kelle ebaõige korralduse tõttu töötaja vallandati, vastutavad kahjude eest, mis on tekitatud ettevõttele või asutisele töötajale sunnitud töölt puudumise aja eest tasu maksmisega (vt. peatükk „Töökonfliktid"), nende kahjude suuruses, kuid mitte üle vastava ametiisiku kolme kuu palga [3].

Ametiisikute palgast, kes on oma ebaõigete tegudega riigile kahju tekitanud, tehakse NSV Liidu ja liiduvabariikide riigikontrolli ministeeriumide poolt rahalisi mahaarvamisi [4].

Rahalised mahaarvamised tehakse riigile tekitatud kahju suuruses, kuid mitte üle ametiisiku, kelle palgast maha arva-

---

[1] NSVL Töö RK määrus 24. augustist 1931. a. („NSVL Töö RK Teataja", 1931, nr. 25).

[2] NSVL Töö RK 1. juuni 1932. a. juhendi § 4, 6 ja 7 („NSVL Töö RK Teataja", 1932, nr. 17—18).

[3] NSVL KTK ja RKN-i 29. augusti 1928. a. määruse § 72 (LSKK 1928, nr. 56, art. 495).

[4] Riigikontrolli Ministeeriumi organite poolt tehtavate rahaliste mahaarvamiste eeskirjad, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 13. mail 1941. a. (LMKK 1941, nr. 13, art. 248).

takse, kolme kuu palgasumma. Kui kahju riigile on tekitatud ühiselt mitme ametiisiku poolt, siis määratakse mahaarvamiste suurus üksikult igaühelt neist, vastavalt nende süü astmele.

Ülaltähendatud rahaliste mahaarvamiste sissenõudmine teostub ettevõtte, asutise või organisatsiooni raamatupidamise poolt vastuvaidlematus korras mahaarvamiste kohta käivate käskkirjade väljavõtete alusel. Palgast kinnipidamine rahaliste mahaarvamiste puhul ei tohi ületada 25% ametiisikul saadaolevast summast ja toimub selles suuruses kuni mahaarvamise täieliku kustutamiseni. Isikuilt, kes ei kustutanud mahaarvamist ja läksid üle tööle teise ettevõttesse, asutisse või organisatsiooni, toimub kinnipidamine uue töökoha järgi kuni mahaarvamise täieliku kustutamiseni. Neil juhtudel on asutiste, organisatsioonide või ettevõtete juhatajad kohustatud saatma väljavõtte mahaarvamise kohta käivast käskkirjast ühes sissenõutud summa märkimisega selle isiku, kes pole kustutanud mahaarvamist, uude töökohta.

Rahaliste mahaarvamiste alal sissenõutud summad kantakse riigi tuludesse 3 päeva jooksul, arvates kinnipidamise päevast. Juhul, kui pole võimalik sisse nõuda palgast, võidakse sissenõudmist pöörata võlgniku varale rahandusosakonna kaudu.

Kui ametiisikute tegudes esineb kriminaalsüü, võetakse nad Riigikontrolli Ministeeriumi poolt kohtulikule vastutusele. Sel juhul rahalist mahaarvamist ei tehta, mainitud isikute tegudega riigile tekitatud kahju tehakse kindlaks ja nõutakse sisse kohtu poolt, olenemata karistusest kohtuotsuse järgi.

3. Täielik aineline vastutus. Ainelist vastutust ettevõttele või asutisele tekitatud kahju täielikus suuruses kannavad töölised ja teenistujad järgmistel juhtudel:

a) kui kahju on tekitatud töötaja tegudega, millel on kuriteo tunnuseid;

b) kui eriseadustega on töötajale pandud täielik aineline vastutus kahju eest, mis on ettevõttele või asutisele tekitatud teenistuskohuste täitmisel;

c) kui töötaja ja administratsiooni vahel on sõlmitud eriline kirjalik leping täieliku vastutuse kohta töötajale hoidmiseks või muudel eesmärkidel antud väärtuste puudujäägi eest üle ettenähtud normide;

d) kui kahju ei tekitatud mitte teenistuskohuste täitmisel.

Töölistele ja teenistujaile täieliku ainelise vastutuse kohaldamiseks kahju eest, mis on tekitatud kuritegelike tegudega, on nõutav kriminaalsüü olemasolu, mis on kindlaks tehtud kohtu- või uurimisorganite poolt. „Seejuures ei ole töötaja kohta materiaalse täisvastutuse kohaldamiseks mitte iga kord vajalik tema võtmine kriminaalvastutusele. Uurimis- või kohtuorganid, konstateerides kriminaalkorras jälitatavate tegude tunnuste esinemist, võivad teha määruse asja lõpetamise või asja mittealgatamise kohta selle vähese tähtsuse või muude tunnuste tõttu. Kuid kohtu- või juurdlusorganid peavad tingimata võtma seisukoha selles küsimuses," osutas NSVL Ülemkohtu pleenum 3. veebruari 1944. a. määruses sovhoos-tehase „Aromaat-õli" asjas Panitši vastu [1].

Täielik aineline vastutus on sätitud erimäärustega hoiukassade [2], sidetöötajaile postisaadetiste kaotsimineku, puudujäägi, rikkumise ja viivitamise eest, mis on tekkinud nende süül [3] (sideorganite vastutuse täies ulatuses klientuuri ees), ja mõnel muul juhul.

Erilisi kirjalikke lepinguid ainelise vastutuse kohta lubatakse sõlmida ainult teatud liiki töötajatega, kes on ametikohtadel, mis on seotud rahaliste, kaubaliste ja muude väärtuste

---

[1] „NSVL Ülemkohtu praktika 1944. a.", I, Trt. 1946, lk. 98.

[2] NSVL RKN-i määrus 5. juulist 1933 (LSKK 1933, nr. 44, art. 264).

[3] NSVL RKN-i määrus 20. nov. 1933 (LSKK 1933, nr. 67, art. 405; 1935, nr. 48, art. 402).

hoidmisega, väljaandmisega või transportimisega. Selliseid lepinguid võidakse sõlmida kõigi erialade laekuritega (kaasa arvatud laekurid-arvepidajad), laojuhatajatega, nende abidega ja laohoidjatega, kellele alluvad üksikud laod, rahaliste ja kaubaliste ülesannetega agentidega (sealhulgas inkassaatoritega ja ekspediitoritega), riietehoidjatega, trükiteoste müüjatega kioskites jne.[1]

Lepinguis peab olema ette nähtud mitte ainult töötajate kohustused nende poolt tekitatud kahju tasumiseks, vaid ka administratsiooni kohustused normaalsete töötingimuste ja tootmisolukorra loomiseks, mis kindlustavad töötajale vajalike operatsioonide tegemise kõige väiksema riisikoga temale väljaantud väärtuste suhtes.

Sellise lepingu sõlminud töötaja vastutab ainult nende väärtuste eest, mis olid antud tema vastutusele. Sel juhul kannab töötaja vastutust iga tema poolt tekitatud kahju eest. Kuid ka sel juhul tekib aineline vastutus ainult töötaja süü (tahtliku või ettevaatamatu) olemasolul.

Kui aga kahju tekkis ilma töötaja igasuguse süüta, siis sellise kahju eest ta ei vastuta. Kui näiteks teatri riietehoidja einelauas oleku ajal kaob ühe külastaja palitu, siis peab riietehoidja selle eest vastutama. Kui aga palitu hävis tulikahjus, mis tekkis elektrivoolu lühiühenduse või pikselöögi tõttu, siis palitu sellise kaotsimineku eest riietehoidja ei vastuta.

Kahju eest, mis tööliste või teenistujate poolt on ettevõttele või asutisele tehtud mitte teenistuskohuste täitmisel, vastutavad nad üldtsiviilkorras Tsiviilkoodeksi normide järgi, kuna sel juhul tekib kahju tsiviil-, aga mitte töösuhete pinnal. Sellist vastutust kannab näiteks autojuht, kes omavoliliselt võttis ettevõtte, kus ta töötab, garaa-

---

[1] NSVL Töö RK määrus 29. okt. 1930 („NSVL Töö RK Teataja", 1930, nr. 31—32).

žist auto väljaspool teenistusaega oma isiklikuks sõiduks, kui sõidu ajal auto sai vigastada kokkupõrkel teise autoga [1].

Kõigil tööliste ja teenistujate täieliku ainelise vastutuse juhtudel toimub kahju tasumine vaide korral kohtuliku hagi esitamise teel administratsiooni poolt töötaja vastu.

Tasumisele kuuluva kahju kindlaksmääramisel kohtu poolt tuleb arvesse võtta mitte ainult tekitatud kahju, vaid ka see konkreetne olukord, mille puhul kahju tekkis (näiteks nõutavate tingimuste puudumine vara hoidmiseks jne.).

Eriti lubamatu on panna töötajale vastutus sellise kahju eest, mida võib kanda normaalse tootmis-majandusliku riisiko liiki.

4. Kõrgendatud aineline vastutus. Aineline vastutus suuruses, mis ületab ettevõttele või asutisele tekitatud kahju, pannakse töölistele või teenistujaile ainult teatud, allpool tähendatud varaliikide eest.

Materjalide, poolvabrikaatide, toodete, tööriistade, eririietuse ja muude esemete (mõõduriistad, prillid jne.), mis on ettevõtte või asutise poolt töötajale kasutada antud, riisumise, tahtliku hävitamise või tahtliku rikkumise eest vastutavad töölised ja teenistujad tekitatud kahju viiekordses suuruses.

Mainitud vara hooletusest tingitud kaotamise, samuti tööriistade, eririietuse ja muude töötajale kasutada antud esemete hooletusest tingitud rikkumise eest vastutavad töölised ja teenistujad kuni viiekordses suuruses, olenevalt asjaoludest (materjalide, poolvabrikaatide ja toodete hooletusest tingitud rikkumise eest kannavad töötajad, nagu eespool öeldud, piiratud vastutust).

Summad, mis tuleb töötajalt antud juhtudel sisse nõuda, peetakse administratsiooni korraldusel kinni palgast või üks-

---

[1] Vene NFSV Ülemkohtu Tsiviilasjade Kassatsioonikolleegiumi määrus 13. juulist 1927. a. Volhovstroi hagis Arsenjevi ja Meštšerski vastu („Kohtupraktika", 1927, nr. 19).

kõik millistest muudest summadest, mis on töötajal ettevõttelt või asutiselt saada. (Töötaja võib kaevata kinnipidamise või selle suuruse peale HVK-sse.) Igal väljamaksel ei või kinnipidamine ületada 25% kõigist töötajal saadaolevaist summadest. Selles suuruses peetakse kinni kuni võla täieliku kustutamiseni.

Kahju kindlaksmääramisel, mis on tekitatud tööriista, eririietuse ja muude esemete, mis on töötajale kasutamiseks välja antud, varguse, hävitamise, kaotamise või rikkumisega, tuleb lähtuda vara omahinnast, arvesse võttes tegelikku kulumist.

Olenemata ainelisest vastutusest, võtab administratsioon mainitud vara riisumise, samuti kuritegeliku hävitamise või kuritegeliku rikkumise juhtudel töötaja kriminaalvastutusele.

Riigi Kaitsekomitee 22. jaanuari 1943. a. määruse kohaselt kannavad töölised ja teenistujad, kes on süüdi kaupade ja toiduainete riisumises, puudujääkides ja kuritarvitustes nendega, olenemata sellest, milliseis organisatsioonides kuriteod aset leidsid, peale kriminaalvastutuse ainelist vastutust riisutud või puuduvate toiduainete väärtuses turuhinna järgi, tööstuskaupade eest aga — nende viiekordse kommertshinna suuruses [1].

MTJ ja sovhooside naftabaaside juhatajad vastutavad põletusaine puudujäägi eest puuduva põletusaine kümnekordses suuruses [2].

Sovhooside töölised ja teenistujad, kes on süüdi hobuste hukkumises, on kohustatud sovhoosile tekitatud kahju tasuma hukkunud hobuse kolmekordses väärtuses varumishindade järgi [3].

Töölistelt ja teenistujailt, kes on süüdi suurte sarvloomade, sigade, lammaste ja kitsede hukkumises, nõutakse kahjud sisse

---

[1] Nüüd riiklike jaehindade järgi. NSVL MN-i määrus 10. II 1948, nr. 248. (Tõlkija.)

[2] „Sotsialistitšeskoje Zemledelije", 1942, nr. 66 ja 67.

[3] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 12. maist 1943. a. („NSV Liidu Töörahva Saadikute Nõukogu Teataja", 1943, nr. 111).

karja kolmekordses väärtuses piiris-sisseostuhindade järgi, tõukarja hukkumisel aga — tõukarja hindade kolmekordses väärtuses, olenemata süüdlaste kriminaalvastutusele võtmisest vajalikel juhtudel.

Isikuilt aga, kes on süüdi karja riisumises, nõutakse riisutud karja väärtus sisse turuhindade järgi [1].

§ 6. Ergutusabinõud tööülesannete eeskujuliku täitmise eest.

Seltsimees Stalin, iseloomustades suhtumist ausaisse töötajaisse sotsialistlikus ühiskonnas, ütles: „... tööinimene tunneb ennast meil oma maa vaba kodanikuna, teatud määral ühiskonnategelasena. Ja kui ta töötab hästi ja annab ühiskonnale seda, mida ta suudab anda, siis on ta töökangelane, on ümbritsetud kuulsusega“ [2].

Ühiskondliku austamise ja lugupidamise kõrval on parimail töötajail sotsialistlikus ühiskonnas ka mitmesuguseid ainelisi eelistusi. Eriti tööseadusandluse normid näevad ette rea abinõusid, mis ergutavad töölisi ja teenistujaid oma ülesandeid kõige paremini täitma.

Siia kuuluvad määrused, mis kinnitavad sellised palgasüsteemid ja vormid, mis stimuleerivad paremat tööd, tõeliselt sotsialistliku töödistsipliini pidamist ja lõpuks sotsialistliku töö viljakuse tõusu (vt. peatükki „Palk“).

Siia kuuluvad ka soodustused ja eelistused, mis on seatud stahhaanovlastele ja lööktöölistele ainelis-olustikulise teenindamise ja varustamise alal.

Ettevõtte (asutise) administratsioon tähistab oma töötajate head tööd selliste ergutusabinõudega, nagu tänu avaldamine, hinnalised kingid, rahalised preemiad, teenistuses edutamine, autasustamine lööktöölise aukirjaga, õeviku märgiga jne.

---

[1] NSVL RKN-i määrus 9. jaanuarist 1944. a. („Kogu juhindavaid materjale riigikontrolli kontrolörile“, NSVL Riigikontrolli Rahvakomissariaat, 1945, lk. 454).

[2] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 442.

Mõnedes spetsiaalaktides, mis reguleerivad üksikute rahvamajandusharude tööliste ja teenistujate töötingimusi, leiduvad erilised juhatused ergutusabinõude kohta silmapaistva töö eest. Näiteks NSV Liidu raudteetranspordi tööliste ja teenistujate distsiplinaarmäärustik näeb ette järgmiste ergutusabinõude kohaldamist administratsiooni poolt: a) tänu käskkirjas, b) rahaline autasu, c) autasustamine hinnalise kingiga, d) kõrgemale ametikohale määramine, e) autasustamine märgiga „Auraudteelasele“ ja „Stalinliku kutse lööktöölisele“.

XIV peatükk.

Töökonfliktid.

§ 1. Töökonflikti mõiste.

Kapitalismi puhul tekivad töökonfliktid klassiantagonismi tõttu töö ja kapitali vahel. Kapitalistlik majandussüsteem, mille aluseks on eraomand tööriistadele ja tootmisvahendeile ning võõra töö ekspluateerimine, viib paratamatult leppimatu klassivõitluseni tööliste ja kapitalistide vahel. Selle võitluse üks avaldusvorme ongi töökonfliktid.

Sotsialistlik ühiskond, kus tootmisvahendid on ühiskonnastatud, inimese ekspluateerimine inimese poolt hävitatud, kriisid ja töötaolek likvideeritud, ei tunne klassivastuolusid. Seepärast on töökonfliktidel NSV Liidus põhimõtteliselt teine iseloom. Ei sisult ega vormilt pole neil midagi ühist töökonfliktidega kodanlikes riikides.

Tähtsamad põhjused, mis tekitavad töökonflikte meil, on:

a) tööseadusandluse bürokraatlik moonutamine mõnede ettevõtete ja asutiste administraatorite poolt, kusjuures ametiühingud ja muud ühiskondlikud organisatsioonid pole küllaldaselt töötanud selliste moonutuste ärahoidmiseks;

b) kapitalismi igandite olemasolu üksikute töötajate teadvuses, nende kultuuriline mahajäämus ja poliitiline arenematus [1].

Võitlus kapitalismi iganditega teadvuses, üksikute töötajate kultuurilise mahajäämusega pole kaotanud tähtsust käesoleva ajani. Selle võitluse vajadusele osutas sm. Molotov oma ettekandes ÜK(b)P XVIII kongressil: „Meie aja eesrindlikud inimesed on aktiivsed ja ennastsalgavad kommunismi ülesehitajad. Kuid tööliste hulgas, kõnelemata juba teenistujaist, on väikekodanlikud harjumused väga elujõulised. Pole vähe neid, kes on valmis kahmama endale riigilt võimalikult rohkem, jäägu siis kas või tühi maa järele. Seepärast on vajalik võitlus riigi huvide ja töödistsipliini tugevdamise eest meie ettevõtteis ja asutistes, on vajalik võitlus loodrite, logelejate ja jooksikutega“ [2].

Töökonflikti all tunneb meie tööseadusandlus tööliste või teenistujate ja ettevõtte või asutise administratsiooni vahelist vaiet töötingimuste kindlaksmääramise või rakendamise alal (TööSK § 168).

Selle vaide osalised on ühelt poolt tööline või teenistuja või rühm töölisi ja teenistujaid, teiselt poolt aga ettevõtte, asutise või majandi administratsioon. Tööliste või teenistujate esindajana võib konfliktist osa võtta vastav ametiühingu organ (käitiskomitee, oblastikomitee, kraikomitee jne.).

§ 2. Töökonfliktide liigid.

Oma sisult jagunevad tööliste ja teenistujate töökonfliktid kahte põhiliiki:

---

[1] Vrd. Lenin, Teosed, XXVII k., kl. 149.

[2] Molotov, NSV Liidu rahvamajanduse kolmas viie aasta plaan, Gospolitizdat, 1939, lk. 12.

a) töökonfliktid uute töötingimuste kindlaksmääramise alal ehk, teiste sõnadega, mittehagilise iseloomuga konfliktid;

b) töökonfliktid seaduse või lepinguga kindlaksmääratud töötingimuste rakendamise alal, teisiti — hagilise iseloomuga konfliktid.

Mittehagiliste konfliktide hulka kuuluvad vaided töötingimuste alal, mida võidakse kindlaks määrata lepingu korras. Neid konflikte nimetatakse mittehagilisteks sellepärast, et nende osalised ei või oma huvide kaitseks esineda hagilise iseloomuga nõuetega. Seda liiki konflikti objektiks pole mitte palve ennistada rikutud õigus (mingisuguse summa sissenõudmine, administratsioonile kohustuse panemine midagi teha, näiteks ennistada vallandatu endisele ametikohale jne.), vaid palve kindlaks määrata õigust ennast, mida pole veel tunnistatud, kindlaks määrata teatud töötingimused edaspidiseks ajaks.

Varem, kui tööliste ja teenistujate töötingimusi reguleerisid tunduval määral kollektiivlepingud, tekkisid sellised konfliktid peamiselt kollektiivlepingute sõlmimisel, samuti nende täitmise protsessis. Käesoleval ajal, kui tööliste ja teenistujate töötingimused määratakse põhiliselt seadusandluse alusel, tekivad mittehagilised töökonfliktid küsimuste puhul, mis pole purgivalt lahendatud tööseadusandluses ja mis lahendatakse kas kollektiivlepinguis või administratsiooni kokkuleppel töötaja või ametiühinguga või administratsiooni korralduse alusel, mis kuulub kooskõlastamisele ametiühinguga.

Hagiliste konfliktide järgi võib rikutud huvi kaitsta haginõude esitamise teel, s. o. rikutud õiguse sunduslikult täitmise nõudmise teel. See liik töökonflikte hõlmab mitmesuguseid vaideid, mis on seotud tööalaste õiguste rikkumisega ja töökohustuste mittetäitmisega. Näiteks nõuab töötaja tasu maksmist tehtud töö eest, vaidleb vallandamise seaduslikkuse vastu ja nõuab sunnitult töölt puudumise eest tasu;

administratsioon nõuab töölise poolt ettevõttele tekitatud kahju väljamõistmist jne.

Töökonfliktide arutamise korda reguleerivad „Töökonfliktide lepitus-vahekohtuliku ja kohtuliku arutamise eeskirjad", kinnitatud NSVL KTK ja RKN-i määrusega 29. augustist 1928. a. (LSKK 1928, nr. 56, art. 495), TööSK XVI peatükk ja rida erimäärusi.

Olenevalt töökonfliktide iseloomust arutatakse neid kas lepituskorras, kohtukorras või alluvuse korras kõrgemate organite poolt.

§ 3. Töökonfliktide arutamise lepituskord.

1. HVK organisatsioon. Töökonfliktide arutamine lepituskorras seisneb selles, et konflikti arutab administratsioon koos ametiühinguga ja otsus konflikti sisu kohta võetakse vastu ainult administratsiooni ja ametiühinguorganisatsiooni kokkuleppel. Töökonfliktide lepituskorras arutamise organiks on hinde-vaidekomisjon (lühendatult HVK), kes töötab oma „Põhimääruse" alusel, mis kinnitatud NSVL Töö RK poolt 12. detsembril 1928. a.[1]

HVK organiseeritakse kõigis ettevõtteis ja asutistes, kus on olemas käitiskomitee, administratsiooni ja käitiskomitee esindajaist, võrdsel arvul. Viimase poolt kuulub HVK-sse palgakomisjoni esimees või tema asetäitja.

Neis ettevõtteis ja asutistes, kus pole oma käitiskomiteed, organiseeritakse HVK ametiühingu rühma- või rajoonikomitee juures koosseisus: mainitud komitee ja selle administratsiooni, kes on antud vaides pooleks, esindajad.

Suurtes ettevõtetes organiseeritakse peale üldtehaselise HVK veel tsehhi ja vahetuse HVK-d kõigis tsehhides ja vahetustes, kus on olemas ametiühingu tsehhi (vahetuse) komitee[2].

---

[1] „NSVL Töö RK Teataja", 1928, nr. 51—52.

[2] Tsehhide ja vahetuste hinde-vaidekomisjonide põhimäärus, kinnitatud NSVL Töö RK poolt 9. XII 1931 („NSVL Töö RK Teataja", 1931, nr. 34).

Nendes HVK-des on poolteks antud tsehhi (vahetuse) administratsiooni ja tsehhi- (vahetuse) komitee esindajad.

HVK liikmete arv kummaltki poolt määratakse administratsiooni ja ametiühingu vahelisel kokkuleppel. Kummagi poolt määratud esindajate perekonnanimed ja nende volituste tähtajad teatatakse poolte poolt teineteisele varakult ja seejuures kirjalikult.

HVK tehnilist teenindamist (asjaajamine ja toimikute hoidmine) teostab ettevõtte või asutise aparaat.

2. HVK pädevus. 29. augusti 1928. a. „Eeskirjad" panid HVK-le mitte ainult hagilise iseloomuga konfliktide arutamise, vaid ka rea küsimuste töötingimuste kindlaksmääramise ja muutmise alal, nagu näiteks töönormide kinnitamise, tükitöö hinnete kinnitamise jne. Edaspidi, ainujuhtimise tugevnemisega meie ettevõtteis, piirati nende küsimuste ringi tunduvalt. 2. jaanuari 1933. a. määrusega tunnistas ÜAÜKN ebaõigeks administratsiooni poolt ainujuhtimise korras sisseseatavate normide ja hinnete kinnitamise HVK poolt [1]. HVK võib arutada töönormide ja hinnete küsimust ainult juhul, kui need on ekslikud.

Käesoleval ajal täidab HVK peale hagilise iseloomuga konfliktide arutamise järgmisi ülesandeid:

a) arutab konflikte töötingimuste kindlaksmääramise ja muutmise alal, mis on määratud lepingulises korras;

b) määrab kindlaks ületunnitööde tegemise vajalikkuse;

c) kinnitab korraliste ja lisapuhkuste andmise järjekorra ja lahendab kasutamata puhkuse eest rahalise kompensatsiooni maksmise küsimusi.

HVK poolt arutatavad hagilise iseloomuga konfliktid jagunevad kahte rühma. Ühed neist kuuluvad kohuslikule eelnevale läbivaatamisele HVK-s. Teisi võidakse anda asjast huvitatud isikute näengul nii HVK-sse kui ka rahvakohtusse.

---

[1] „NSV Liidu tööseadusandlus", Jurizdat, 1941, lk. 320.

Esimesse rühma kuuluvad vaided järgmiste küsimuste puhul:

a) teisele tööle üleviimine ja üleviimisega seoses palga säilitamine;

b) tasustamine normide mittetäitmisel ja praagi eest;

c) vallandamine tööle kõlbmatuse ja kohustuste mittetäitmise pärast;

d) kompensatsioon töölisele kuuluva tööriista kasutamise eest;

e) eririietuse ja eritoidu või nende eest rahalise kompensatsiooni andmine, lühendatud tööpäeva ja pikendatud puhkuse kohaldamine;

f) tasu maksmine mitmesuguse kvalifikatsiooniga tööde tegemise eest asendamise puhul;

g) tasustamine tööseisaku eest;

h) tasustamine tükitöö ettevalmistuse eest;

i) tasustamine lõpetamata tükitöö eest;

j) töötaja palgast mahaarvamine kahju eest, mis ta on teinud ettevõttele või asutisele teenistuskohuste täitmisel, välja arvatud sissenõudmise juhud, mis on ette nähtud TööSK § 83[1] (XII peatükk § 5);

k) tasustamine töölt kõrvaldamise aja eest;

l) rahalise kompensatsiooni maksmine andmata puhkuse eest;

m) tasustamine katseaja eest;

n) töötajale kuuluva preemia suurus;

o) tasustamine ületunnitöö eest;

p) töötaja olustikuliste nõuete rahuldamine seoses sellega, et administratsioon pole lepinguga enda peale võetud kohustusi täitnud.

See loetelu näitab, et HVK on enamiku töökonfliktide puhul kohuslik esimene instants. Nende hulka on arvatud asjad, mille lahendamine nõuab konflikti lähemate asjaolude ja tingimuste, aga samuti ettevõtte, asutise või organisatsiooni töö iseärasuste arvestamist.

Kõigis muudes hagilise iseloomuga konfliktides (näiteks vallandamise puhul koosseisude koondamise tõttu) võib töötaja omal valikul pöörduda kas HVK-sse või kohtusse (29. augusti 1928. a. „Eeskirjade" § 14). Seepärast pole õige mõnikord väljendatav arvamine, et kohus ei või võtta oma menetlusse ühtki töökonflikti, mida pole enne arutanud HVK.

HVK ei saa arutada töökonflikte, mis vaadatakse läbi alluvuse korras (käesoleva peatüki § 5).

Samuti ei allu HVK-le küsimused, mis on seotud koosseisude, ameti- ja personaalpalkade kindlaksmääramise või muutmisega, rahvakohtu poolt lahendatud või tema lahenduses olevad asjad, samuti töökonfliktid, mis puutuvad töölistesse ja teenistujaisse, kes töötavad asutistes, ettevõtteis ja majandeis, kus pole ametiühingu liikmeid (eriti üksiktöötajate konfliktid, kes pole ametiühingu liikmed).

Tsehhide HVK ei või arutada järgmisi hagilise iseloomuga konflikte: töötaja teisele tööle üleviimine väljaspool tsehhi, vallandamine koosseisude koondamise tõttu, lühendatud tööpäeva ja pikendatud puhkuse kohaldamine. Kõiki muid hagilise iseloomuga konflikte, mis tekivad antud tsehhis, võidakse arutada selle tsehhi HVK poolt.

3. HVK-sse pöördumise tähtajad. Hagilise iseloomuga konfliktide puhul on HVK-sse pöördumiseks sätitud järgmised tähtajad:

a) vallandamise ja töötajal saadaolevatest summadest mahaarvamise asjus — 14 päeva;

b) ületunnitööde tasustamise asjus — 1 kuu;

c) kõigis muis asjus — 3 kuud.

Need tähtajad arvatakse: töötaja poolt algatatud vallandamise asjus — temale lõpparve esitamise päevast; administratsioonile palgast mahaarvamise asjus — päevast, millal töötaja tegi avalduse mahaarvamise mitteseaduslikkuse või ebaõige suuruse kohta; kõigis muis asjus — päevast, millal tekkis

õigus vastava nõudmise esitamiseks. Rahaliste nõudluste puhul loetakse õiguse tekkimise päevaks päeva, millal vastav väljamakse oleks pidanud toimuma kooskõlas tähtaegadega, mis on sätitud antud ettevõtte või asutise kohta.

Kui avaldus on esitatud pärast mainitud tähtaegade möödumist, võib HVK tähtaja ennistada ja asja sisuliselt arutada ainult juhul, kui on mõjuvaid põhjusi tähtaja möödalaskmiseks, näiteks töötaja haigus, puhkusel või lähetuses olemine jne. Nende põhjuste üksikasjaline loetelu leidub HVK „Põhimääruse“ § 16.

4. HVK töö kord. HVK on kohustatud saabunud avaldust arutama hiljemalt kolme päeva jooksul. Asjast huvitatud isikuile peab õigeaegselt teatatama HVK istungi päevast ja kohast, et nad võiksid nende poolt esitatud avalduste arutamise juures viibida.

Istungid toimuvad väljaspool tööaega. Eesistuja ja sekretär HVK istungi juhatamiseks määratakse poolte poolt järgemööda.

Vajaduse korral võidakse HVK istungeist kutsuda osa võtma tunnistajaid, kes võivad kinnitada ühe või teise asjaolu, millele viitab oma nõude põhjendamiseks töötaja, olemasolu või puudumist, küsimustes aga, mis nõuavad eriteadmisi — eksperte (asjatundjaid).

Enne arutamise algust on asjast huvitatud töötajal õigus nõuda ühe või teise HVK liikme taandamist antud asja arutamisest. Taandamise rahuldamise küsimus otsustatakse: a) HVK töötajaist liikmete suhtes — käitiskomitee poolt; b) HVK administratsiooni esindajaist liikmete suhtes — administratsiooni poolt.

Kõigist asjade arutamisel HVK-s avastatud administratsiooni seadusvastastest tegudest, mis sisaldavad kuritegeliku ebamajanduslikkuse, kasuhimu, omavoli või kahjurliku tegevuse tunnuseid, samuti süstemaatilisest tööseaduste rikkumi-

sest administratsiooni poolt on HVK töötajate poolt kohustatud teatama käitiskomitee kaudu prokuratuurile.

HVK istungi protokolli peetakse kindla vormi järgi. Selles peab olema lühidalt esitatud asja sisu ja vastuvõetud otsus.

Kõik vaided lahendatakse HVK-s eranditult poolte — administratsiooni ja tööliste ja teenistujate komitee — kokkuleppel. Kui hagilise vaide arutamisel HVK-s pooled kokkuleppele ei jõudnud või kui HVK otsus selles vaides tühistati järelevalve korras (vt. allpool, p. 5), siis antakse vaie rahvakohtu arutada. Mis aga puutub vaietesse töötingimuste kindlaksmääramise kohta, siis HVK-s kokkuleppele mittejõudmisel või HVK otsuse tühistamisel järelevalve korras anti varemalt mittehagiline vaie arutada lepituskambrisse või vahekohtusse.

Lepituskambrid ja vahekohtud moodustati enne vajaduse järgi Töö RK organite juures, pärast Töö RK ja ÜAÜKN-i liitmist — ametiühingute nõukogu juures. Pärast ametiühingute nõukogu likvideerimist 1937. a. lakkasid lepituskambrid ja vahekohtud tegelikult olemast. Praegusel ajal antakse vaided töötingimuste kindlaksmääramise asjas, milles pole HVK-s kokkuleppele jõutud või kus HVK otsus on järelevalve korras tühistatud, kõrgemate majandus- ja ametiühinguorganisatsioonide ühisele arutamisele.

HVK poolt vastuvõetud otsused saavad kohusliku jõu pärast nende allakirjutamist antud istungi esimehe ja sekretäri poolt. Hiljemalt kolme päeva jooksul pärast istungit saadab HVK asjast huvitatud isikuile istungi protokolli tõestatud väljavõtted.

HVK otsusel, mis tehtud koosseisu poolt, mis pole ette nähtud HVK põhimääruses, pole seadusjõudu [1].

5. HVK otsuste peale edasikaebamise kord. HVK otsused on lõplikud ega vaja kellegi kinnitamist. Töötaja, kes pole

[1] NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegiumi määrus nr. 1310 1940. a. („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu 1940", Jurizdat, 1941, lk. 333).

rahul otsusega, aga samuti administratsioon, kes ei nõustu otsusega, mis on vastu võetud tema esindaja osavõtul HVK, võivad HVK otsuse peale edasi kaevata ainult järelevalve korras. Järelevalvet HVK tegevuse üle teostavad pärast Töö RK ja ÜAÜKN-i liitmist ametiühingud.

Tsehhi HVK otsuste peale kaevatakse ületehaselisele HVK-le; ületehaselise HVK otsustele — sellele kõrgemale ametiühingu organile, kes vahetult teenindab antud ettevõtet, ja nimelt: vastava ametiühingu oblasti-, krai- või keskkomiteele. Ametiühingu oblasti- (krai-) komitee otsusele võidakse edasi kaevata ametiühingu keskkomitee presiidiumile, kelle otsus on lõplik [1].

HVK otsuste ja ametiühingu oblasti- (krai-) komitee määruste peale edasikaebamiseks on seatud 14-päevane tähtaeg, arvates tehtud otsusest teadasaamise päevast.

Venitamise tõkestamise huvides on määratud, et kõrgemad ametiühinguorganisatsioonid peavad kaebused HVK otsuste peale arutama 3 päeva jooksul.

HVK otsuse peale edasikaebamine ei peata selle otsuse täitmist, välja arvatud juhud, kus vastav järelevalve organ tunnistab otsuse täitmise peatamise vajalikuks.

Kõrgem ametiühinguorganisatsioon võib HVK otsuse kas tühistada või tunnistada otsuse õigeks ja jätta kaebuse rahuldamata.

HVK otsuseid võidakse kõrgema ametiühingu organi poolt tühistada järgmistel juhtudel:

a) töötingimuste halvenemisel võrreldes seaduse või lepinguga;

b) seaduse või lepinguga määratud maksimaalsete normide ületamisel;

---

[1] ÜAÜKN-i määrus 28. detsembrist 1934. a. („ÜAÜKN-i Bülletään", 1935, nr. 5—6).

c) HVK moodustamise, pädevuse piiride ja asjaajamiskorra kohta käivate eeskirjade rikkumisel, kui see rikkumine võis otsuse sisus kajastuda:

d) juhul, kui otsuse aluseks võetud dokumendid on võltsitud või andmed valed, kui need asjaolud on kindlaks tehtud kriminaal- või tsiviilkohtuotsusega või muude vaieldamatute tõendustega;

e) asjaolude avastamisel, mis jäid asja otsustamisel HVK-le teadmatuks, kuid mis on olulised asja õigeks otsustamiseks;

f) kui on otsustatud asi, mis on kohtus arutamisel või kohtu poolt otsustatud.

Juhul, kui kõrgem ametiühingu organ tühistab HVK otsuse, saadab ta asja uuesti arutamiseks kas samasse HVK-sse või rahvakohtusse, kuid ei tee määrust, mis kohustab administratsiooni üht või teist summat töötajale välja maksma või üht või teist tegu tema kasuks sooritama. Ametiühinguorganisatsiooni sellisel määrusel pole juriidilist jõudu kui seadusel mittepõhjeneval ja erinevalt HVK otsusest ei saa seda täitmisele pöörata sundkorras [1].

HVK otsuse ja ametiühinguorganisatsiooni määruse peale võib esitada protesti ametiühingu kõrgemale komiteele ka prokuratuuriorgan. Tegelikult aga on prokuratuuriorganid pööranud vähe tähelepanu järelevalvele HVK otsuste üle. Seepärast osutas NSV Liidu prokurör oma käskkirjas nr. 547 28. maist 1938. a. prokuratuuriorganite kohustusele esitada proteste ametiühingute kõrgemaile organisatsioonidele HVK otsuste ja ametiühingute komiteede määruste peale juhul, kui need otsused ja määrused on ilmselt ebaseaduslikud või oluliselt rikuvad riigi või töötajate huve [2].

Juhul, kui HVK otsus on tühistatud järelevalve korras,

---

[1] Vt. NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegiumi määrust nr. 36/72 1943. a. („NSVL Ülemkohtu praktika 1943", IV vihk, Jurizdat, 1943, lk. 33).

[2] „NSVL Prokuratuuri käskkirjade kogu", 2. tr. Jurizdat, 1939, lk. 121.

võib selle otsuse põhjal töötajale väljamakstud summasid temalt tagasi nõuda ainult tingimusel, kui tühistatud otsus põhjenes töötaja poolt esitatud võltsitud dokumentidel või tema poolt antud valeandmetel.

6. HVK otsuste täitmise kord. Juhul, kui administratsioon keeldub vabatahtlikult täitmast HVK otsust, viiakse see täide sundkorras. Selleks tuleb pöörduda ametiühingu kõrgemalseisvasse komiteesse (krai-, oblastikomitee) ja saada sealt eritõend.

Selle tõendi väljaandmisel kontrollib ametiühingu komitee otsuse õigsust ja samal ajal lahendab küsimuse administratsiooni kriminaalvastutusele võtmise kohta tähendatud otsuse mittetäitmise eest.

Avaldus tõendi väljaandmiseks tuleb esitada kirjalikult hiljemalt ühe kuu jooksul, arvates tehtud otsuse avaldajale teatamise päevast.

Kui HVK otsuses on väljamõistetud summa täpselt tähendatud, antakse välja tõend vormi „a" järgi. Sellel tõendil on täitelehe jõud. See esitatakse kohtutäiturile sundkorras sissenõudmiseks.

Kui aga otsuses väljamõistetud summat pole tähendatud, antakse välja tõend vormi „b" järgi antud otsuse seaduslikkuse kohta. Selle tõendiga pöördub asjast huvitatud isik kohtusse, kes määrab HVK otsuse alusel saadaoleva summa suuruse. Seejuures kohus ei aruta tähendatud summa saamise õigust: tema peab ainult täpsustama selle suuruse [1].

§ 4. Töökonfliktide arutamise kohtulik kord.

1. Kohtu pädevus tööasjus. NSV Liidu, liidu- ja autonoomsete vabariikide kohtukorralduse seadus sätib rahvakohtu alluvusse „tööseaduste rikkumisega seotud hagid" (§ 21, p. b).

---

[1] NSVL Töö RK määrus 21. jaan. 1929 („NSVL Töö RK Teataja", 1929, nr. 6).

Tööliste ja teenistujate töökonfliktidest arutab rahvakohus ainult hagilise iseloomuga konflikte. Konfliktid aga uute töötingimuste kindlaksmääramise alal, samuti alluvuse korras lahendatavad töökonfliktid ei allu kohtule. Eriti ei allu kohtulikule arutamisele vaided, mis on seotud ametipalkade muutmisega, mis on seatud riikliku normeerimise korras [1], vaided haiguslehtede järgi tasustamise küsimustes [2] jne.

Rahvakohtusse võidakse pöörduda selliste hagilise iseloomuga töökonfliktide asjus:

a) mis ei kuulu kohuslikule arutamisele HVK-s (29. augusti 1928. a. „Eeskirjade" § 12 ja HVK põhimääruse § 10);

b) mida ei otsustatud HVK-s pooltevahelise kokkuleppe mittesaavutamise tõttu ja seejuures ka küsimustes, mis kuuluvad kohuslikult arutamisele HVK-s;

c) mis olid otsustatud HVK-s, kuid viimase otsus tühistati järelevalve korras.

HVK-s otsustatud asjad ei kuulu arutamisele kohtus, välja arvatud need juhud, kui HVK otsus tühistati järelevalve korras [3].

Praktikas tekib tihti küsimus ühe või teise tööasja alluvuse kohta kohtule. Eriti palju vaidlusi ja erinevate kohtuinstantside vastukäivaid otsuseid on esile kutsunud töölistele ja teenistujaile preemiatasu väljamaksmise küsimus.

NSVL Ülemkohtu pleenum oma määruse nr. 43/27/u 13. novembrist 1941. a. osutas, et tööliste ja teenistujate hagi-

---

[1] NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegiumi määrus nr. 204 1939. a. („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu (1939. a. teine poolaasta)" Jurizdat, 1941, lk. 139).

[2] NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegiumi määrus nr. 322 1939. a. („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu (1938. ja 1939. a. esimene poolaasta)", Jurizdat, 1940, lk. 174).

[3] NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegiumi määrus nr. 413 1939. a. („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu (1938. ja 1939. a. esimene poolaasta)", Jurizdat, 1940, lk. 171).

sid preemiatasu väljamaksmiseks võivad kohtud võtta oma menetlusse ainult neil juhtudel, kui preemia on perioodiline tasu, tingitud töötasustamise süsteemist endast, mis põhjeneb objektiivseil töönäitajail, mitte aga siis, kui sel on ühekordse ergutava tasu iseloom. Seejuures preemiatasu suuruse kohta käivaid vaideid võidakse võtta kohtulikule arutamisele ainult pärast nõude läbivaatamist HVK-s ja korras, mis on määratud nende töökonfliktide kohtulikuks arutamiseks, mis kuuluvad eelnevale läbivaatamisele HVK-s [1].

Vaidlusi on tekitanud ka küsimus, kas alluvad kohtule hagid isikute, kes on töölt vabastatud katseperioodi kestel, tööle ennistamise kohta. Nii näiteks Kirovi oblastikohtu tsiviilasjade kohtukolleegium tühistas Kirovi linna Stalini rajooni 1. jsk. rahvakohtu otsuse, millega rahuldati kod. Mihhejevi hagi tema tööle ennistamiseks N. tehase töödejuhataja abina, sel põhjusel, et katseaja kestel on administratsioonil tingimata õigus töötajat vallandada. NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegium tunnistas selle motiivi ebaõigeks ja omakorda tühistas oblastikohtu määruse järgmistel kaalutlustel:

„TööSK § 39 kohaselt otsustatakse töötaja tööle jätmise või vallandamise küsimus administratsiooni poolt olenevalt katse tulemustest. Kui töötaja katseaja kestel näitab oma kõlbmatust, võidakse ta vallandada. Kuid pole mingisuguseid põhjusi arvata, et administratsiooni otsuse peale vallandamise kohta ei või töötaja edasi kaevata HVK-sse või kohtusse. 29. augusti 1928. a. Töökonfliktide lepitus-vahekohtuliku läbivaatamise eeskirjade § 9 p. b kohaselt (LSKK 1928, nr. 56, art. 495) kuuluvad HVK-s arutamisele kõik töökonfliktid administratsiooni ja töötaja vahel, samade Eeskirjade § 10 kohaselt pole vallandamise küsimus katseaja kestel võetud nende küsimuste hulka,

---

[1] „NSVL Ülemkohtu pleenumi määruste kogu 23. juunist 1941 kuni 1. märtsini 1942", Jurizdat, 1942, lk. 21.

mis ei kuulu HVK-s arutamisele, ja seepärast on töötajal õigus kaevata enda vallandamise peale HVK-sse või kohtusse“ [1].

Kuni viimase ajani on jäänud selgusetuks küsimus selle kohta, kas võib kohus arutada töölepingu lõpetamise küsimust töölise või teenistuja avaldusel pärast 26. juuni 1940. a. seadluse väljaandmist, mis keelab töölt lahkumise ilma ettevõtte või asutise juhataja loata. NSVL Ülemkohtu pleenum oma määruses 6. jaanuarist 1944. a.[2] osutas kohtuile, et „... neil juhtudel, kui töölise või teenistuja lahkumise loa saamine ettevõttest või asutisest oleneb ettevõtte või asutise juhataja suvast (NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadluse § 3 2. lõige), ei ole töötajal õigust nõuda töölepingu lõpetamist kohtu korras, vaid ta võib kaevata administratsiooni keeldumise peale alluvuse korras kõrgemale instantsile.

Kui aga ettevõtte või asutise juhataja on kohustatud andma töötajale loa ettevõttest või asutisest lahkumiseks (26. juuni 1940. a. seadluse § 4 ja valitsuse erimäärused), kuid juhataja keeldub selle kohustuse täitmisest, siis on töötajal NSV Liidu, liidu- ja autonoomsete vabariikide kohtukorralduse seaduse § 2 p. b kohaselt õigus nõuda töölepingu lõpetamist kohtu korras vastava hagi esitamise teel. Hagi rahuldamisel teeb kohus otsuse, mis kohustab ettevõtte või asutise juhatajat vabastama hageja tööst mitte hiljem sellest tähtajast, mis määratakse kohtu poolt olenevalt konkreetseist asjaoludest.“

2. **Tööasjus kohtusse pöördumise tähtajad.** Tööasjus kohtusse pöörmiseks on sätitud järgmised spetsiaalsed aegumistähtajad:

a) vallandamisasjus, samuti muis asjus neil juhtudel, kui konflikt, mis kuulub arutamisele HVK-s, jäi HVK-s otsusta-

---

[1] Määrus nr. 7 1942. a. („NSVL Ülemkohtu praktika 1942“, I vihk, Jurizdat, 1943, lk. 24).

[2] „NSVL Ülemkohtu praktika 1944. a.“, I, Trt. 1946, lk. 96.

mata, samuti siis, kui HVK otsus tühistati järelevalve korras, — 14 päeva;

b) kõigis muis asjus — 3 kuud.

Mainitud tähtaegu arvatakse:

a) HVK-s mitte arutatud vallandamisasjus — töötajale lõpparve esitamise päevast;

b) HVK-s arutamisel otsustamata jäänud vallandamisasjus ja kõigis muis HVK-s lahendamata jäänud asjus — päevast, millal teatati otsuse mittesaavutamisest;

c) kõigis asjus, milles HVK poolt on otsus tehtud, mis on järelevalve korras tühistatud, — otsuse tühistamisest teatamise päevast.

Hageja poolt möödalastud tähtaegu võib kohus ennistada ainult kohtu poolt mõjuvaks tunnistatud põhjustel.

3. Tööasjade algatamise ja arutamise kord. Tööasjade hagid esitatakse, kinni pidades tsiviilasjade kohtualluvuse üldeeskirjadest, s. t. kostja elukoha järgi. Mõnes liiduvabariigis võib hageja esineda sellise hagiga ka oma elukoha järgi (Ukraina NSV TsPK § 30 ja Gruusia NSV TsPK § 29).

Hagejad tööasjus on vabastatud riigilõivu ja muude kohtukulude maksmisest (Vene NFSV TsPK § 43 p. a ja teiste liiduvabariikide TsPK vastavad paragrahvid). Hagi rahuldamisel nõutakse riigilõiv sisse riigituludesse vastaspoolelt, kui viimane pole vabastatud lõivu maksmisest (Vene NFSV TsPK § 46 ja teiste liiduvabariikide TsPK vastavad paragrahvid).

Kirjaliku hagiavalduse esitamine pole tööasjus nõutav. Suulised avaldused kantakse rahvakohtuniku või tema korraldusel sekretäri poolt protokolli, mis loetakse hagejale ette ja kirjutatakse alla kohtuniku ja avaldaja poolt (Vene NFSV TsPK § 75 ja 77 ja teiste liiduvabariikide TsPK vastavad paragrahvid).

Tööliste ja teenistujate tööasjus hagide esitamise õigus, samuti nende nimel kohtus esinemise õigus on vastava ameti-

ühingu esindajail (TööSK § 151). Mainitud esindajad peavad olema varustatud vastavate volitustega ametiühingult. Nõuda sel juhul volikirja isiku nimel, kelle huvides on asi algatatud, pole kohtuil õigust [1].

Tööasjus, mis nõuavad riigi huvide või töötajate seadusvastaselt rikutud õiguste kaitsmist, võib kohus tunnistada prokuröri osavõtu kohuslikuks (Vene NFSV TsPK § 12 ja teiste liiduvabariikide TsPK vastavad paragrahvid). NSV Liidu prokurör kohustas käskkirjaga nr. 547 28. maist 1938. a. prokuratuuri kohalikke organeid võtma osa vallandamisasjust kohtus kõigil juhtudel kohtu nõudmisel ja samuti omal algatusel, astudes välja algatatud asjas või esitades hagisid prokuratuuri nimel, kui antud asjaoludest tingituna seda nõuavad riigi või töötavate hulkade huvide kaitse [2].

Kohus peab tööasja läbi vaatama hiljemalt 5 päeva jooksul, arvates asja saabumisest (Vene NFSV TsPK § 53-a). Tööasjus tehtud otsused peavad kohtud pooltele ärakirjas teatama 3 päeva jooksul, arvates otsuse tegemise päevast.

Kohtuotsus töötaja kasuks kuupalka mitteületava rahasumma sissenõudmiseks kuulub viibimata täitmisele. Need otsused, millega on välja mõistetud kuupalka ületav summa, kuuluvad viibimata täitmisele kuupalga suuruses summas. Väljamõistetud summa ülejäänud osas võib viibimata täitmist lubada ainult kohtu erimääruse alusel (Vene NFSV TsPK § 187-d).

4. Tööasjus tehtud kohtuotsuse peale edasikaebamise ja protesti esitamise kord. Tööasjus tehtud rahvakohtu otsuste peale võidakse poolte poolt edasi kaevata ja prokuratuuri poolt protesti avaldada kassatsioonikorras kõrgemale kohtule (linna-, oblasti-, krai-, autonoomse vabariigi ülemkohtule) 15 päeva jooksul, Vene NFSV-s ja mõnes teises vabariigis aga 10 päeva

---

[1] Vene NFSV Kohtu RK ja Vene NFSV Ülemkohtu ringkiri 31. detsembrist 1926 („NSVL Töö RK Teataja", 1927, nr. 3).

[2] „NSVL Prokuratuuri käskkirjade kogu", 2. tr., Jurizdat, 1939, lk. 121.

jooksul (Vene NFSV TsPK § 238), arvates otsuse tegemise päevast.

Kõrgem kohus kas jätab poolte edasikaebuse või prokuratuuri protesti tagajärgedeta või tühistab rahvakohtu otsuse asja üleandmisega teiskordseks arutamiseks samasse kohtusse või otsustab asja sisuliselt või lõpetab asja.

Kõrgem kohus võib asja sisuliselt otsustada ilma seda rahvakohtusse teiskordseks arutamiseks andmata järgmistel juhtudel:

a) kui asja faktiline külg on küllalt selge;

b) kui on vaja muuta ainult otsuse motivatsiooni (viiteid seadusele jne.);

c) kui rahvakohus on asja teiskordsel arutamisel rikkunud kassatsiooniastme juhatusi, mis on viimase poolt antud samas asjas tehtud rahvakohtu esimese otsuse tühistamisel.

Seadusjõusse astunud tööasjus tehtud kohtuotsuste peale võivad järelevalve korras protesti avaldada ainult NSV Liidu peaprokurör või liiduvabariigi prokurör, NSVL Ülemkohtu esimees ja liiduvabariigi ülemkohtu esimees vastavale ülemkohtule (NSV Liidu, liidu- ja autonoomsete vabariikide kohtukorralduse seaduse § 16).

Juhul, kui järelevalve korras tühistatakse kohtuotsus, mille järgi hageja sai juba kätte väljamõistetud summa, lubatakse selle tagasinõudmist ainult tingimusel, kui tühistatud otsus põhjenes hageja poolt esitatud võltsitud dokumentidel või tema poolt antud valeandmetel.

§ 5. Töökonfliktide arutamine alluvuse korras kõrgemate organite poolt.

Mõned tööliste ja teenistujate töökonfliktid ei kuulu arutamisele ei lepituslikus, ei kohtu korras. Neid arutatakse alluvuse korras kõrgemate organite poolt.

Selliste konfliktide hulka kuuluvad:

a) konfliktid isikute, kel on tööle võtmise ja vallandamise

õigus, valitavate töötajate ja teiste vastutavate töötajate liikide, kes on ette nähtud erilises, NSVL Töö RK poolt kinnitatud [1] loetelus ja muudes eriaktides, vallandamise asjus;

b) konfliktid distsiplinaarkaristuste, sealhulgas ka vallandamine, asjus, mis on määratud ametiisikuile alluvuse korras NSVL KTK ja RKN-i 13. oktoobri 1929. a. määruse „NSV Liidu ja liiduvabariikide distsiplinaarseadusandluse alustest“ [2] ja NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 29. juuli 1940. a. seadluse „Kohtunike distsiplinaarvastutusest“ [3] kohaselt;

c) konfliktid distsiplinaarkaristuste puhul, mis on määratud distsiplinaarmäärustike korras (XIII peatükk, § 3);

d) konfliktid distsiplinaarkaristuste, sealhulgas ka vallandamine, puhul, mis on määratud Riigikontrolli Ministeeriumi poolt [4];

e) konfliktid vallandamise puhul ametiühingu nõudel [5].

Arvestades kõrgemate õppeasutiste teadusliku-pedagoogilise personaali valiku erilist korda [6] arvab kohtupraktika, et vaideid kõrgemate õppeasutiste professorite ja dotsentide tööle võtmise ja vallandamise kohta peavad arutama need organid, kes kinnitavad ametisse mainitud isikuid, s. t. neid tuleb arutada alluvuse, aga mitte kohtu korras [7].

---

[1] NSVL Töö RK määrus 18. oktoobrist 1929 („NSVL Töö RK Teataja“, 1930, nr. 1—2).

[2] LSKK 1929, nr. 71, art. 670.

[3] „NSVL Ülemnõukogu Teataja“, 1940, nr. 28.

[4] NSVL Riigikontrolli Rahvakomissariaadi põhimäärus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 15. okt. 1940 (LMKK 1940, nr. 28, art. 673).

[5] TööSK § 49 ja NSVL Töö RK ja ÜAÜKN-i määrus 13. maist 1929 („NSVL Töö RK Teataja“, 1929, nr. 24).

[6] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK 23. juuni 1936. a. määruse § 10 ja 11 (LSKK 1936, nr. 34, art. 308).

[7] NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegiumi määrus nr. 1024 — 1940 („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu 1940“, Jurizdat, 1941, lk. 317).

Vastutavate töötajate hulka, kelle nõuded töökohale ennistamiseks ei kuulu arutamisele ei kohtus, ei HVK-s, arvab kohtupraktika eriti magasinide juhatajaid [1].

Praktikas üksikud kohtud ja HVK ei võta vastutavailt töötajailt, kes on tähendatud NSVL Töö RK loetelus, mingisuguseid avaldusi vastu. Selline praktika on vastuolus seadusega, mis määrab erilise korra mainitud töötajate kaebuste läbivaatamiseks ainult vallandamise ja distsiplinaarkaristuse määramise asjus alluvuse korras. Kõigis muudes küsimustes, eriti vallandamise põhjuste ebaõige formuleeringu puhul, võivad nad kaevata kohtusse või HVK-sse üldaluseil.

Esineb ka selliseid juhtumeid, kus kohtud ja HVK liiga laialt tõlgendavad vastutavate töötajate loetelu, paigutades selle kategooria alla ka loetelus mitte ette nähtud isikuid (näit. vastutavaid täitjaid jne.). NSVL Ülemkohtu 59. pleenumi määrusega on kategooriliselt keelatud laiendada tähendatud loetelu[2].

Töötajad, kelle kohta kehtivad distsiplinaarmäärustikud, ei või esitada hagisid tööle ennistamiseks ainult töödistsipliini rikkumise eest vallandamise juhtudel. Muudel põhjustel vallandamise juhtudel (näiteks koosseisude koondamise tõttu) lahendatakse nende kaebused üldkorras kohtu või HVK poolt.

Isikud, kes on vallandatud ametiühingu nõudel, võivad oma vallandamise peale edasi kaevata kõrgemale ametiühinguorganisatsioonile.

Järelevalvet töökonfliktide alluvuse korras lahendamise seaduslikkuse üle teostavad prokuratuuriorganid.

§ 6. Ebaõigelt vallandatud töötajate tööle ennistamise asjad.

Ebaõigelt vallandatud töötajate tööle ennistamise asju vaatab, nagu eespool tähendatud, läbi ühel juhul HVK (näiteks

---

[1] NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegiumi määrus nr. 197 — 1944 („NSVL Ülemkohtu praktika, 1944. a." I—VI, Trt. 1947. lk. 228.

[2] „NSVL Ülemkohtu pleenumi kehtivate määruste ja direktiivkirjade kogu", Jurizdat, 1941, lk. 87.

kui töötaja on vallandatud kõlbmatuse või süstemaatilise töödistsipliini rikkumise pärast), teisel juhul kohus, kolmandal — alluvuse korras kõrgem organ.

Ettevõtete ja asutiste administratsioon, käitiskomiteed ja HVK on kohustatud kaebusi ebaõige vallandamise peale läbi vaatama 3 päeva jooksul, arvates kaebuse saabumisest, kohtuorganid aga — 5 päeva jooksul [1].

Juhul, kui konflikti organ (HVK, kohus) tunnistab vallandamise ebaõigeks, teeb ta otsuse:

a) vallandatud töötaja ennistamiseks ametikohale või tööle;

b) ebaõigelt vallandatud töötajale tasu maksmiseks sunnitud töölt puudumise aja eest, arvates vallandamise momendist kuni uuele tööle asumiseni või tegelikult ametikohale ennistamiseni, keskmise kuupalga suuruses, kuid mitte rohkem kui 20 päeva eest [2].

Neil juhtudel, kui töötaja vallandati seoses vabaduskaotusega (vt. lk. 119), hiljem aga vabastati vahi alt kriminaaljälitamise lõpetamise, kohtulikult õigeksmõistmise või kohtuotsuse tühistamise tõttu kõrgema kohtu poolt ühes asja lõpetamisega, on tal õigus saada tasu sunnitud töölt puudumise aja eest, kuid mitte rohkem kui 2 kuu eest [3].

Kui vallandatud töötajal juba on kvalifikatsioonile ja tasustamisele vastav töö teises ettevõttes või asutises, võib konflikti organ piirduda vallandamise ebaõigsuse tuvastamisega, jättes tegemata otsuse töötaja ennistamiseks ametikohale või tööle.

Kuid ebaõigelt vallandatu teisele tööle asumine pole iseendast veel aluseks tema endisele tööle ennistamise hagi tagasi-

---

[1] NSVL RKN-i, ÜK(b)P KK ja ÜAÜKN-i 28. detsembri 1938. a. määruse § 4 (LMKK 1939, nr. 1, art. 1).

[2] Sealsamas.

[3] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 21. septembrist 1939. a. („Sovetskaja Justitsija", 1939, nr. 17—18).

lükkamiseks, võttes arvesse, et kestev tööstaaž ühes ja samas ettevõttes või asutises loob terve rea soodustusi ja eelistusi [1].

Kohtud on kohustatud töötajate hagide puhul tegema otsuseid tegelikult ebaõigete, häbistavate motiveeringute parandamise kohta vallandamise käskkirjades. Tööraamatute, tunnistuste, õienduste ja muude sääraste dokumentide suhtes peavad kohtud vallandatute hagide puhul kohustama administratsiooni sisse kandma neisse dokumentidesse vallandamise motiive kooskõlas seaduses ettenähtud alustega [2].

Tööpuuduse likvideerimise ja kaadrite puuduse tõttu on vallandatud töötaja tihti vallandamise ja tegelikult ametikohale ennistamise või uue alalise töö saamise vahel palgalisel tööl uuel kohal. Selle töö eest saadud tasu tuleb maha arvata tasust, mis sellisele töötajale kuulub tema ennistamisel ametikohale või tööle.

29. augusti 1928. a. „Eeskirjade" § 72 kohaselt võib kohus ebaõigelt vallandatud töötajate ametisse või töökohale ennistamise asju arutades panna omal initsiatiivil riiklike, kooperatiivsete või ühiskondlike ettevõtete ja asutiste ametiisikuile, kes ebaõigesti vallandasid, kohustuse tasuda ettevõttele või asutisele kahjud, mis viimasele on tekitatud ebaõigesti vallandatud töötajale tasu väljamaksmisega.

NSVL Kohtu RK ja NSVL Ülemkohus on korduvalt osutanud kohtuile vajadusele kõige rangemalt järgida seda normi ja panid ette ebaõigesti vallandatud töötaja tööle ennistamisel tõsta küsimus selle kohta, et summa, mis tasutakse ettevõtte või asutise poolt sunnitud töölt puudumise eest, nõutakse selle ettevõtte või asutise kasuks sisse ametiisikult, kelle ebaõige kor-

---

[1] NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegiumi määrus nr. 338 1939. a. („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu, (1939. a. teine poolaasta)", Jurizdat, 1941, lk. 138).

[2] NSVL Ülemkohtu 59. pleenumi määruse § 8 („Vene NFSV tööseaduste koodeks", Tln. 1947, lk. 258.

ralduse tõttu töötaja vallandati. Eriti tuleb seda seadust kohaldada kõigil neil juhtudel, kui asjaoludega on kindlaks tehtud, et vallandamist ei kutsunud esile tõsised asjalikud kaalutlused, või et sel oli kuritahtlik iseloom [1].

Ametikohale ennistamise hagide arutamisel on kohus kohustatud kontrollima töötaja vallandamise õigsust motiivide järgi, mis olid tema vallandamise aluseks ja esitatud vallandamiskäskkirjas, kuid ei tohi esitada küsimust töötaja vallandamise võimaluse kohta muudel motiividel, mis ei olnud tema vallandamise ajendiks [2].

XV peatükk.

Riiklik sotsiaalkindlustus.

§ 1. Nõukogude riikliku sotsiaalkindlustuse alused.

1. Riikliku sotsiaalkindlustuse mõiste. Nõukogude sotsiaalkindlustus on NSV Liidu konstitutsiooni § 120 märgitud üks ainelise kindlustuse teostamise vorme vanaduses, haiguse ja töövõime kaotuse puhul.

Riiklikuks sotsiaalkindlustuseks nimetatakse tööliste ja teenistujate ainelist kindlustamist töövõime kaotuse, vanaduse ja muudel seaduses sätitud juhtudel, mida teostatakse kohuslikus korras riigi arvel erilistest fondidest, mis moodustatakse

---

[1] NSVL Kohtu RK ringkiri nr. 15 1936. a. (Vene NFSV TööSK, Jurizdat, 1938, lk. 207 ja 208) ja NSVL Ülemkohtu 59. pleenumi 30. dets. 1937. a. määruse § 12 (Vene NFSV TööSK, Trt. 1947, lk. 259).

[2] NSVL Ülemkohtu Tsiviilasjade Kohtukolleegiumi määrus nr. 384 1939. a. („NSVL Ülemkohtu pleenumi ja kolleegiumide määruste kogu (1939. a. teine poolaasta)", Jurizdat, 1941, lk. 136).

ettevõtete, asutiste ja teiste tööandjate sissemaksetest[1].

Aineline kindlustamine töövõime kaotuse puhul ja mõnedel muudel juhtudel toimub riigi poolt kas sotsiaalkindlustuse või sotsiaalhoolekande korras. Riiklik sotsiaalkindlustus erineb sotsiaalsest hoolekandest kindlustatavate kontingendi, finantseerimisallikate ja ainelist kindlustamist teostavate organite poolest.

Sotsiaalkindlustuse korras kindlustatakse töölisi ja teenistujaid, sotsiaalse hoolekande korras sõjainvaliide, sõjaväelaste perekondi ja mõnesuguseid teisi töötajate liike. Aineline kindlustamine sotsiaalkindlustuse korras toimub erifondide arvel, mis kujundatakse ettevõtete, asutiste ja majandite kindlustusmakseist, sotsiaalse hoolekande korras aga — riikliku ja kohaliku eelarve summade arvel. Lõpuks, sotsiaalkindlustust teostatakse ametiühingute organite kaudu, sotsiaalset hoolekannet aga teostab Sotsiaalkindlustuse Ministeerium ja tema kohalikud organid, samuti mõned muud riigiorganid.

Kui tööline või teenistuja on haigestunud, siis sotsiaalkindlustust teostav organ kindlustab teda toetusega ajutise töövõimetuse puhul. Kui tööline või teenistuja ei saa tööd jätkata invaliidsuse tõttu, siis sotsiaalkindlustust teostav organ maksab temale invaliidsuse pensioni jne.

Ainelise kindlustamise kulude katteks riikliku sotsiaalkindlustuse korras kohustab seadus ettevõtteid, asutisi ja majandeid, kes kasutavad tööliste ja teenistujate tööd, maksma teatud summad organeile, kes teostavad riiklikku sotsiaalkindlustust (TööSK § 177).

Järelikult töötamise tagajärjel ettevõttes (asutises) tekivad töölistel ja teenistujail õigussuhted mitte ainult ettevõttega (asutisega), vaid ka organitega, kes teostavad riiklikku sot-

---

[1] Vrd. „Nõukogude tööõigus", õpik juriidilistele instituutidele, Jurizdat, 1946, lk. 334.

siaalkindlustust. Samuti ka ettevõttel (asutisel) ei teki õigussuhteid mitte ainult tööliste ja teenistujatega, vaid ka riikliku sotsiaalkindlustust teostavate organitega.

Nõukogude seadusandlus riikliku sotsiaalkindlustuse kohta on üks kõige tähtsamaid Suure Sotsialistliku Oktoobrirevolutsiooni saavutusi. See kinnitas juriidiliselt leninliku sotsiaalkindlustuse kava nõuded, mille põhisätted olid formuleeritud juba meie partei Praha konverentsil 1912. a.

„Parimaks tööliste kindlustamise vormiks on nende r i i k l i k kindlustamine, mis on ehitatud järgmistele alustele:

a) see peab kindlustama töölisi k õ i g i l töövõime kaotuse juhtudel (vigastus, haigus, vanadus, invaliidsus; naistöölistel peale selle rasedus ja sünnitus; tasu leskedele ja vaeslastele pärast ülalpidaja surma) või teenistuse kaotuse puhul tööpuuduse tõttu;

b) kindlustus peab hõlmama k õ i k i palgalisi töötajaid ja nende perekonnaliikmeid;

c) kõigile kindlustatuile peab tasutama t ä i e palga asendamise põhimõttel, kusjuures k õ i k kindlustuskulud peavad langema ettevõtjaile ja riigile;

d) kindlustuse kõiki viise peavad juhtima ü h t s e d kindlustusorganisatsioonid, mis on ehitatud t e r r i t o r i a a l s e tüübi järgi ja k i n d l u s t a t u t e täieliku omavalitsuse põhimõttel.“ [1]

Tööseaduste koodeksis reguleerib riikliku sotsiaalkindlustuse küsimusi XVII peatükk. Peale selle on nende küsimuste kohta antud välja rida erimäärusi.

2. Riikliku sotsiaalkindlustuse finantsid. Kõik ettevõtted, asutised ja majandid peavad maksma kindlustusmakse protsendilises vahekorras tööliste ja teenistujate palgaks määratud summadega. Nende maksete suurus määratakse kindlaks valitsuse poolt. Käesoleval ajal kehtivad kindlustusmaksete

[1] „ÜK(b)P resolutsioonides“, I jagu, 1940, lk. 186.

tariifid, mis on kinnitatud NSVL RKN-i poolt 23. märtsil 1937. a. (LSKK 1937, nr. 22, art. 88) hilisemate muudatustega. Need tariifid on diferentseeritud üksikute ametiühingute järgi 3,7% (Kunstitööliste ametiühing) kuni 10,7% (Soolatööstuse tööliste ametiühing) piirides palgast.

Kindlustusmakseid arvatakse iga liiki palga pealt, sealhulgas ka palga pealt normaaltöö eest, olenemata väljamaksmise viisist (palgalehe, arvete jne. järgi), tasu pealt normide ületamise eest, protsendilise tasu pealt, mida makstakse üle põhipalga, kompensatsiooni pealt kasutamata puhkuse eest jne.

Kindlustusmakse ei arvata vallandustoetuselt vallandamisel, kompensatsioonide pealt lähetuste ja ümberpaigutuste puhul jne.

Kindlustusmaksude maksmine toimub kindlustajate poolt loeteldud summade ülekandmise teel vastava ametiühingu keskkomitee jooksvale arvele Riigipanga osakonnas. Ilma maksukäsuta kindlustussummade ülekandmiseks ei anna pank summasid välja palga maksmiseks. Maksude määratud tähtajaks tasumata jätmise eest määratakse viivis. Kindlustajad, kes pole makse tasunud kolme kuu jooksul või süstemaatiliselt hoiduvad maksude tasumisest, võetakse kriminaalvastutusele.

Tähtajaks tasumata kindlustusmaksud nõutakse ametiühingu poolt sisse vastuvaidlematus korras [1].

Administratsiooni poolt kindlustusmaksete tasumata jätmine ei võta töötajalt õigust saada kõiki toetusi ja muud abi sotsiaalkindlustuse korras (TööSK § 179).

Üksikute ametiühingute sotsiaalkindlustuse eelarved ja ÜAÜKN-i sotsiaalkindlustuse eelarve moodustavad sotsiaalkindlustuse koondeelarve, mis lülitatakse riigi ühtsesse eelarvesse. NSVL Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani 1946—1950 seaduse järgi peab riiklikelt

---

[1] NSVL KTK ja RKN-i määrus 23. aug. 1931 (LSKK 1931, nr. 54, art. 349).

ettevõtteilt ja asutistelt tööliste ja teenistujate sotsiaalkindlustuseks laekuvad summad moodustama 1946.—1950. a. 61,6 miljardit rubla [1].

Ametiühingute vabariiklike, krai- ja oblastikomiteede sotsiaalkindlustuse eelarved kinnitatakse nende keskkomiteede poolt. Käitiskomiteede eelarved kinnitatakse nende ametiühingu komiteede poolt, kellele nad vahetult alluvad (rajoonikomitee, oblastikomitee, kraikomitee jne.).

3. Riiklikku sotsiaalkindlustust teostavad organid. Sotsiaalkindlustust juhivad NSV Liidus kindlustatud ise, kes on ühinenud ametiühinguisse. NSVL KTK, RKN-i ja ÜAÜKN-i määrusega 23. juunist 1933. a. (LSKK 1933, nr. 40, art. 238) anti riiklik sotsiaalkindlustus vahetult ametiühingute alluvusse.

Igas ametiühingu rühmas ettevõtteis ja asutistes valitakse sotsiaalkindlustuse delegaat. Tema õigused ja kohustused on määratud „Määruses sotsiaalkindlustuse delegaadi kohta", kinnitatud ÜAÜKN-i poolt 22. augustil 1938. a.[2] Sotsiaalkindlustuse delegaadi põhiülesanded on abistada haigestunud töötajaid, võidelda haigestumuse ja traumatismi vähenemise, töö ja olustiku tingimuste paranemise eest.

Suurtes ettevõtetes ja asutistes, kus on tsehhikomiteed, organiseeritakse sotsiaalkindlustuse tsehhikomisjonid, arvult 3—9 inimest tsehhikomitee liikmete ja sotsiaalkindlustuse delegaatide hulgast. Tsehhikomisjon juhib sotsiaalkindlustuse delegaatide tööd, määrab toetusi haiguse, raseduse ja sünnituse puhul, lapse sündimise, tööliste, teenistujate ja nende perekonnaliikmete matuse puhul, peab võitlust haigestumise ja traumatismi vähendamiseks, saadab tsehhi töölisi ja teenistujaid sanatoorium-kuurortravile ja puhkekodudesse jne.

Käitiskomiteede juures, kes teenindavad vähemalt 100 töö-

---

[1] NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani seadus 1946—1950, Gospolitizdat, 1946, lk. 52.

[2] „ÜAÜKN-i Bülletään", 1938, nr. 10.

list ja teenistujat, organiseeritakse sotsiaalkindlustuse nõukogu. Sotsiaalkindlustuse nõukogu valitakse käitiskomitee volituste tähtajaks ettevõtte või asutise sotsiaalkindlustuse aktiivi (sotsiaalkindlustuse delegaadid, sotsiaalkindlustuse tsehhikomisjoni liikmed, kindlustusarstid ja ettevõtte või asutise polikliiniku arstid) üldkoosolekul koosseisus 5—35 inimest. Sotsiaalkindlustuse nõukogu esimeheks on käitiskomitee esimees.

Sotsiaalkindlustuse nõukogu oma „Põhimääruse“ [1] kohaselt määrab toetusi haiguse, raseduse, sünnituse, lapse sündimise, tööliste, teenistujate ja nende perekonnaliikmete matuste puhul, samuti toetusi ühekordse toetuse fondist vanemaile.

Sotsiaalkindlustuse nõukogu peab võitlust haigestumiste ja õnnetusjuhtude vähendamiseks, organiseerib seltsimehelikku kodust kontrolli haige või tema perekonna abistamiseks, kontrollib arstlikust režiimist kinnipidamist, kontrollib raviasutiste tööd, haiguslehtede õiget väljaandmist, jagab sanatooriumide ja puhkekodude tuusikuid tsehhide ja osakondade vahel, muretseb ravi-toitlustamise eest jne. Pensionile minevaile töölistele ja teenistujaile annab nõukogu abi pensioniõiguse vormistamisel ja teostamisel.

Neis ettevõtteis ja asutistes, kus pole sotsiaalkindlustuse nõukogu, täidab nõukogu funktsioone, eriti toetuste määramisel, käitiskomitee vahetult, tõmmates kaasa sotsiaalkindlustuse delegaate.

Ametiühingu oblasti- ja kraikomiteede juures moodustatakse sotsiaalkindlustuse komisjonid, keskkomiteede koosseisus aga — sotsiaalkindlustuse osakonnad.

Üldist juhtimist sotsiaalkindlustuse alal, samuti ametiühingute kontrolli ja instrueerimist sotsiaalkindlustuse küsimuste alal teostab ÜAÜKN [2].

---

[1] „ÜAÜKN-i Bülletään, 1938, nr. 10.

[2] NSVL RKN-i ja ÜAÜKN-i 10. sept. 1933. a. määruse § 3 (LSKK 1933, nr. 57, art. 333).

4. Kindlustamise viisid riikliku sotsiaalkindlustamise korras. Nõukogude riiklik sotsiaalkindlustus kindlustab töölisi ja teenistujaid kõigil juhtudel, kui nad ajutise või püsiva töövõimetuse tõttu kaotavad oma teenistuse täielikult või osaliselt, samuti mõningail teistel juhtudel, mis on seaduses ette nähtud. Sotsiaalkindlustus hõlmab järgmised kindlustuse põhiliigid: a) aineline kindlustus haiguse puhul, b) ema ja lapse aineline kindlustamine, c) aineline kindlustamine vanaduse, invaliidsuse, toitja kaotuse puhul.

Kindlustust teostatakse toetuste ja pensionide maksmise, puhkekodudesse, sanatooriumidesse, ravi-sööklaisse tuusikute andmise, invaliididemajadesse paigutamise, invaliidide tööle rakendamise teel jne.

Toetused haiguse, raseduse ja sünnituse puhul on seadusandluses ühendatud ühise nimetuse alla — toetused ajutise töövõimetuse puhul.

Tööseaduste koodeksi § 176 on ette nähtud ka toetus tööpuuduse korral. Kuid pärast meie maa majanduse sotsialistlikku ümberkorraldust likvideeriti kapitalistlikust korrast järelejäänud tööpuudus ja vajadus kindlustuse järele tööpuuduse korral langes ära, selle tagajärjel vabanenud summad aga juhiti tööliste ja teenistujate ainelis-olustikulise teenindamise edasiseks parendamiseks.

5. Kindlustuse normid. Ainelise kindlustuse normid sotsiaalkindlustuse korras diferentseeruvad olenevalt pidevast tööstaažist antud ettevõttes või asutises, töö raskusest ja tervisele kahjulikkusest, ametiühingusse kuuluvusest ja mõnest muust momendist.

Nii NSVL RKN-i, ÜK(b)P KK ja ÜAÜKN-i 28. detsembri 1928. a. määruse (LMKK 1939, nr. 1, art. 1) kohaselt saavad töölised ja teenistujad, kelle pidev tööstaaž ühes ettevõttes või asutises on suurem, toetust haiguse puhul suuremal määral kui need, kelle pidev staaž on väiksem. Töölised ja teenistujad, kes

on töötanud antud ettevõttes või asutises pidevalt üle 2 aasta, on eelistatud tuusikute saamisel puhkekodudesse.

Kuni 1937. a. augustini oli nõukogude sotsiaalkindlustuses läbi viidud ka kindlustuse normide diferentseerimine olenevalt sotsiaalsest seisundist. Teenistujate jaoks olid sätitud mõningad kitsendused, eriti ei laienenud neile vanaduskindlustus ja oli piiratud ajutise töövõimetuse puhul saadava toetuse suurus.

Pärast stalinliku konstitutsiooni vastuvõtmist, mille põhimõtteks on kõigi NSV Liidu kodanike täielik üheõiguslus kõigil riigi kultuurilise, majandusliku ja poliitilise elu aladel ja demokraatlike õiguste ja vabaduste teostamisel, muudeti vastavalt ka seadusandlust sotsiaalkindlustuse alal. ÜAÜKN-i määrusega „Riikliku sotsiaalkindlustuse parendamisest teenistujate suhtes", kinnitatud NSVL RKN-i poolt 31. juulil 1937. a.[1] tühistati varem kehtinud kitsendused teenistujaile. Teenistujaile laiendati vanaduskindlustus ja tööliste jaoks sätitud ajutise töövõimetuse puhul antavate toetuste ja pensionide normid.

§ 2. Aineline kindlustamine haiguse puhul.

1. Õigus toetusele haiguse puhul. Ainelise kindlustamise põhivormiks haiguse puhul on toetuste maksmine haigusjuhtude puhul. Nende toetuste väljamaksmise korda ja tingimusi reguleerib „Ajutise töövõimetuse toetuste põhimäärus", välja antud NSVL Töö RK juures asuva Sotsiaalkindlustuse Liidunõukogu poolt 28. jaanuaril 1932 NSVL KTK ja RKN-i 23. juuni 1931. a. määruse alusel, muudatuste ja täiendustega, mis on tehtud ÜAÜKN-i poolt 5. novembril 1933. a. ja hiljem.[2] Haigustoetuse suurus on määratud NSVL RKN-i, ÜK(b)P KK ja ÜAÜKN-i määrusega 2. detsembrist 1938 (LMKK 1939, nr. 1, art. 1).

---

[1] LSKK 1937, nr. 49, art. 203.

[2] „NSV Liidu tööseadusandlus", Jurizdat, 1941, lk. 423.

Haigustoetust ei anta mitte ainult neil juhtudel, kui tööline või teenistuja ei saa töötada haiguse tõttu, vaid ka neil juhtudel, kui ta seoses haigestumisega on ajutiselt üle viidud teisele, madalamalt tasutavale tööle või kui ta oma tervisliku seisundi tõttu vajab sanatoorium-kuurortravi, samuti kui töötaja peab hoolitsema haigestunud perekonnaliikme eest või ei või tööle minna karanteeni tõttu.

Õigus saada haigustoetust on kõigil alalistel ja ajutistel töölistel ja teenistujail, kui töövõimetus tekkis töötamise ajal, kaasa arvatud katseaeg.

Hooajatöölistele ja -teenistujaile antakse haigustoetust üldistel põhjustel tingimusel, et nad töövõimetuse tekkimise päevani oleksid töötanud vähemalt kolm kuud viimase aasta kestel või vähemalt 10 kuud viimase 2 aasta kestel. Kui aga töövõimetus tekkis kutsealase haigestumise või töövigastuse tõttu, makstakse toetust olenemata sellest, kui kaua kestis töö enne seda.

Töölised ja teenistujad, kes vallandati töödistsipliini rikkumise või kuriteo toimepanemise pärast või kes lahkusid omal soovil, saavad õiguse haigustoetuse saamiseks pärast seda, kui nad on töötanud vähemalt 6 kuud uuel töökohal.

Toetusest jäävad ilma: a) isikud, kes tahtlikult rikuvad oma tervist või teesklevad haiget (simulandid), b) isikud, kes rikuvad nende jaoks määratud arstlikku režiimi või mõjuvate põhjusteta ei ilmu arstlikule järelevaatusele, c) isikud, kes on süüdi mõistetud põhjuseta töölt puudumise eest, kuue kuu jooksul, arvates kohtuotsuse tegemisest.

Liigjoomise tagajärjel või sellest põhjustatud tegevusest (kaklus, haavamine jne.) haigestunud jäävad toetusest ilma haiguse esimese 5 kalendripäeva jooksul. Üksikuile (s. t. kelle ülal pidada pole lapsi, abikaasat, vanemaid) makstakse joomisest tekkinud haigestumise puhul toetust alates kuuendast haiguspäevast, pooles suuruses.

Haigustoetust makstakse üldreeglina kuni töövõime taastumiseni või invaliidsuse kindlakstegemiseni, kuigi kindlustatu oleks olnud vallandatud TööSK § 47 p. g järgi.

2. **Haigustoetuse suurus.** Haigustoetust makstakse palga täies suuruses (100%):

a) töölistele ja teenistujaile, kes on ametiühingu liikmed ja kel on pidev tööstaaž antud ettevõttes või asutises üle 6 aasta;

b) söetööstuse maa-aluseile töötajaile — ametiühingu liikmeile — kes töötavad söe tootmisel või ettevalmistustöödel šahtis, samuti tuukreile pideva tööstaaži puhul ühes ettevõttes üle 2 aasta.

Toetust 80% suuruses makstakse:

a) töölistele ja teenistujaile, kes on ametiühingu liikmed ja kel on pidev tööstaaž antud ettevõttes või asutises 3—6 aastani;

b) alaealistele kuni 18 aasta vanuseni, kes on ametiühingu liikmed ja kel on pidev tööstaaž antud ettevõttes või asutises üle 2 aasta.

Toetust makstakse 60% suuruses palgast:

a) töölistele ja teenistujaile, kes on ametiühingu liikmed ja kel on pidev tööstaaž antud ettevõttes või asutises 2—3 aastat;

b) söetööstuse maa-aluseile töötajaile — ametiühingu liikmeile — kes töötavad söe tootmisel või ettevalmistustöödel šahtis, samuti tuukreile pideva tööstaaži puhul kuni 2 aastani;

c) alaealistele — ametiühingu liikmeile — kel on pidev tööstaaž kuni kahe aastani.

Ülejäänud töölistele ja teenistujaile, kes on ametiühingu liikmed, makstakse haigustoetust 50% palgast.

Töölised ja teenistujad, kes pole ametiühingu liikmed, saavad haigustoetust pooles suuruses võrreldes normidega, mis on ette nähtud ametiühingu liikmetele.

3. Pideva tööstaaži arvutamise kord toetuse määramisel. Haigustoetuse määramisel on suur tähtsus, nagu eespool öeldud, pideva tööstaaži kestusel antud ettevõttes või asutises.

Toetuse määramisel haiguse puhul ja muudel ajutise töövõimetuse juhtudel, samuti pensioni määramisel riikliku sotsiaalkindlustuse korras loetakse tööstaaži pidevaks mitte ainult siis, kui tööline või teenistuja töötab ühes ja samas ettevõttes või asutises, vaid ka mõnedel teistel juhtudel, ja nimelt:

1. Punaarmees ja sõja-merelaevastikus teenimise aeg, samuti partisanisalkades viibimise aeg arvatakse pideva tööstaaži hulka tingimusel, et asutakse tööle 3 kuu jooksul pärast sõjaväeteenistusest või partisanisalgast vabastamist (arvestamata alalisele elukohale sõitmise aega); seda eeskirja kohaldatakse olenemata sellest, kas antud töötaja töötas enne sõjaväeteenistusse kutsumist või partisanisalka astumist [1].

2. Üleviimine tööle teise ettevõttesse või asutisse administratsiooni korraldusel ei katkesta staaži [2], kui aga töötaja viiakse üle teise kohta kohustuslikus korras, siis tema pidev tööstaaž suureneb 1 aasta võrra [3].

3. Üleminek teisele tööle seoses valitavale ametikohale valimisega, teisele tööle lähetamisel ühiskondliku organisatsiooni otsusel, samuti üleminek valikvõistluse korras professori-õppejõu tööle kõrgemas õppeasutises ei katkesta staaži [4].

4. Vallandamine koosseisude koondamise või asutise või ettevõtte likvideerimise tõttu ei katkesta staaži, kui töö vaheaeg ei ületa üht kuud [5].

---

[1] ÜAÜKN-i seletus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 24. augustil 1944 (LMKK 1944, nr. 12, art. 174).

[2] NSVL RKN-i, ÜK(b)P KK ja ÜAÜKN-i 28. detsembri 1938. a. määruse § 10 (LMKK 1939, nr. 1, art. 1).

[3] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 19. oktoobri 1940. a. seadluse § 3 („NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1940, nr. 42).

[4] ÜAÜKN-i seletuse § 1 p. a, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 28. detsembril 1940. a. (LMKK 1941, nr. 1, art. 13).

[5] Sama seletuse § 1 p. v

5. Ajutine invaliidsus ei katkesta staaži tingimusel, et töötaja tuli tagasi endisele tööle või, kuigi läks teise ettevõttesse või asutisse, esitas õiendi selle kohta, et endisel töökohal administratsioon ei saanud talle võimaldada vastavat tööd; seejuures aega, mille kestel töötaja ei töötanud invaliidsuse tõttu, ei arvata pideva tööstaaži hulka [1].

6. Üleminek tööle teise kohta seoses mehe või naise üleviimisega sinna ei katkesta staaži, kui töö vaheaeg ei ületa üht kuud (sõiduaega kaasa arvamata) [2].

7. Õppimine õppeasutises ei katkesta tööstaaži ainult sel juhul, kui töötaja oli lähetatud õppeasutisse riigiasutise, majandusliku või ühiskondliku organisatsiooni otsusel; seejuures õppimisaega ei arvata pideva staaži hulka; kuid õppimisaeg tööstus- ja raudteekoolides ja vabriku-õppekoolides arvatakse pideva staaži hulka [3].

8. Tööle asumine teise ettevõttesse või asutisse seoses antud ettevõtte või asutise evakueerimisega ei katkesta staaži, kui töövaheaeg ei ületa 3 kuud (kaasa arvamata uuele elukohale sõiduaega); samuti säilitatakse pidev tööstaaž töölistel ja teenistujail, kes kohalike täitevkomiteede otsusel evakueeriti haiguse või vanuse tõttu (naised peale selle raseduse või väikeste laste olemasolu tõttu), kui töövaheaeg ei ületa 3 kuud (kaasa arvamata sõiduaega ja naistel peale selle rasedus- ja sünnituspuhkuse aega)[4].

9. Tööliste ja teenistujate, kelle käitumise kohta okupatsiooni ajal ei ole süüdistavaid andmeid, okupeeritud territoo-

---

[1] Sama seletuse § 1 p. b.

[2] Sama seletuse § 1 p. d.

[3] Sama seletuse § 1 p. g; ÜAÜKN-i 9. juuli 1941. a. määruse § 2 („Seadusandlus töö ja palga kohta kommunaalmajanduses", 1943, lk. 118).

[4] ÜAÜKN-i seletused, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 3. novembril 1941 ja 1. mail 1942 („Riikliku sotsiaalkindlustuse käsiraamat", Profizdat, 1944, lk. 40—41).

riumil viibimise aeg ei katkesta staaži, kuid seda ei arvata ka pideva staaži hulka [1].

Töölised ja teenistujad, kes on mõistetud paranduslikele töödele põhjuseta töölt puudumise eest, kaotavad oma pideva tööstaaži antud ettevõttes (asutises) ja, nagu eespool öeldud, kaotavad haigustoetuse saamise õiguse 6 kuu kestel, otsuse tegemise päevast arvates. Toetuse määramisel raseduse ja sünnituse puhul seda eeskirja ei kohaldata [2].

Pidev staaž tehakse kindlaks tööraamatu sissekannete järgi. Muude dokumentide järgi võidakse staaži kindlaks teha ainult erandjuhtudel [3].

4. Haigustoetuse määramise ja väljamaksmise kord. Haigustoetuse määramine ja väljamaksmine toimub ainult haiguslehe alusel, mis antakse välja ravi- ja sanitaarasutiste arstide poolt kooskõlas ÜAÜKN-i ja NSVL Tervishoiu RK juhendiga 31. juulist 1937. a., kinnitatud NSVL RKN-i poolt 14. augustil 1937. a. (LSKK 1937, nr. 54, art. 229).

Haigustoetuse määramine ja toetuse suuruse kindlakstegemine toimub käitiskomitee juures asuva sotsiaalkindlustuse nõukogu poolt, tsehhides ja osakondades aga, kus on tsehhikomiteed, sotsiaalkindlustuse tsehhikomisjonide poolt. Kui antud ettevõttes või asutises pole sotsiaalkindlustuse nõukogu, siis määrab toetust käitiskomitee, kui aga pole ka käitiskomiteed, siis ametiühingu rajooni-, linna- või grupikomitee.

Kaebused toetuse andmisest keeldumise või ebaõige toe-

---

[1] ÜAÜKN-i seletus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 6. veebruaril 1944 („Riikliku sotsiaalkindlustuse käsiraamat", Tln. 1944, lk. 29).

[2] ÜAÜKN-i määrus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 17. septembril 1940 ja 15. juulil 1941 (LMKK 1940, nr. 24, art. 589; „Riikliku sotsiaalkindlustuse käsiraamat", Tln. 1944, lk. 30).

[3] ÜAÜKN-i VIII pleenumi määruse § 8 28. aprillist 1939. a. („ÜAÜKN-i Bülletään", 1939, nr. 4); ÜAÜKN-i 11. novembri 1944. a. määruse § 3.

tuse suuruse määramise peale vaatab läbi ametiühingu kõrgem organisatsioon. Kohtule sellised kaebused ei allu [1].

Toetused makstakse välja töökohal ettevõtte või asutise administratsiooni poolt kindlustusmaksete arvel. Toetusi makstakse üldreeglina samadel päevadel millal palkagi.

Haigustoetuse määramisel võetakse arvesse kõik palgaliigid (millelt arvatakse kindlustusmakseid), välja arvatud tasu ületunnitöö eest, kohakaasluse eest ja igasugused ühekordse iseloomuga väljamaksud [2].

Tükitöölistele arvutatakse toetus, lähtudes nende viimase 2 täie kalendrikuu viimasest palgast, ajatöölistele aga palga järgi, mida nad said enne haigestumist.

5. Puhkused sanatoorium-kuurortraviks [3]. Töölistele ja teenistujaile, kes oma tervisliku seisundi tõttu vajavad sanatoorium-kuurortravi, antakse tuusikud vastavaisse sanatooriumidesse ja võimaldatakse puhkust mainitud raviks ühes toetuse maksmisega riikliku sotsiaalkindlustuse summadest. Sellist puhkust antakse tingimusel, kui sanatoorium-kuurortravi vajadus on tunnustatud sanatoorium-kuurort-komisjoni poolt ja ainult selle komisjoni poolt väljaantud haiguslehe alusel.

Kui sanatoorium-kuurort-komisjon saadab sanatooriumi t ö ö v õ i m e t u töölise või teenistuja, kellel on juba haigusleht selle haiguse kohta, mille ravimiseks ta sõidab sanatooriumi, siis sellisele haigele makstakse haigustoetust kogu sanatoorium-kuurortravi kestel ja sõidukulu mõlema otsa eest. Ainult sel juhul, kui järjekordse ja lisapuhkuse kestus kokku

---

[1] Vene NFSV Ülemkohtu seletus 20. maist 1930. a. („Vene NFSV kohtupraktika", 1930, nr. 8).

[2] ÜAÜKN-i määrus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 31. juulil 1937. a. (LSKK 1937, nr. 43, art. 204).

[3] NSVL RK-ni määrus 9. augustist 1937 (LSKK 1937, nr. 53, art. 255); ÜAÜKN-i juhend, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 15. aprillil 1938 („ÜAÜKN-i Bülletään", 1938, nr. 4).

on üle ühe kuu (näiteks õpetaja puhkus), arvatakse osa puhkuse ajast, mis ületab ühe kuu, sanatoorium-kuurortravi puhkuse hulka.

Kui aga sanatooriumi saadetakse töövõimeline töötaja (näiteks sellise kroonilise haiguse, nagu reumatism, ravimiseks), siis makstakse toetust ainult maksuta tuusiku puhul, mis on saadud ametiühinguorganisatsioonilt, ja maha arvates korraline ja kõik lisapuhkused. Maksuta tuusikutega võrdsustatakse tuusikud, mis on antud tasu eest 30% väärtuses tuusiku hinnast, tasudes tuusiku ülejäänud hinna sotsiaalkindlustuse summadest.

Nõukogude sotsiaalkindlustus mitte ainult ei näe ette õigust puhkusele sanatoorium-kuurortraviks, vaid kindlustab ka selle õiguse reaalse teostamise laialdase sanatooriumide ja kuurortide võrgu andmisega tööliste ja teenistujate kasutada. NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaan 1946—1950 kohustab tõsta kohtade arvu (ühekordseks viibimiseks) sanatooriumides kuni 250 000 inimeseni ja puhkekodudes kuni 200 000 inimeseni [1].

§ 3. Ema ja lapse aineline kindlustamine.

1. Ema ja lapse eest hoolitsemine on kõige tähtsamaid sotsiaalkindlustuse ülesandeid. Partei ja valitsuse hool naise kui töötaja ja ema töö ja tervise kaitse eest väljendub eredalt sotsiaalkindlustuse seadustes ja eeskirjades ema ja lapse ainelise kindlustamise kohta. Need eeskirjad näevad ette sotsiaalkindlustuse summade arvel puhkuse andmise raseduse ja sünnituse puhul, toetuse andmise lapse sündimisel, summade andmise pioneerilaagrite organiseerimise ja ülalpidamise jaoks jne.

„Hoolitsus emade ja laste eest ning perekonna tugevdamine on alati olnud nõukogude riigi üheks tähtsaimaks üles-

[1] NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani seadus 1946—1950, Gospolitizdat, 1946, lk. 53.

andeks. Kaitstes ema ja lapse huve annab riik suurt materiaalset abi rasedatele naistele ja emadele laste ülalpidamiseks ja kasvatamiseks", — on alla kriipsutatud NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 8. juuli 1944. a. seadluses „Riikliku abi suurendamisest rasedatele naistele, lasterikastele ja vallasemadele, emade- ja lastekaitse tugevdamisest, aunime „Sangar-ema" sisseseadmisest ja ordeni „Ema au" ning medali „Ema medal" asutamisest".[1]

See seadlus laiendab tunduvalt emade ringi, kes saavad riiklikku abi lasterikkuse puhul, tõstab selle abi suurust, seab rasedaile naistele ja naistele, kel on lapsi, rea täiendavaid soodustusi, näeb ette emade- ja lastekaitse asutiste võrgu määratu suurenemise.

Selle seadlusega on eriti ette nähtud järgmiste abinõude teostamine:

a) emade- ja lastekodude täiendav organiseerimine vabariikides ja oblasteis, samuti eripuhkekodude organiseerimine abivajavaile rasedaile vallalistele ja nõrgatervislikele imetajatele emadele, kasutades neis puhkajate tööd jõukohastel töödel;

b) lasteasutiste võrgu laiendamine ministeeriumides ja ametkondades arvestusega, et see hõlmaks täielikult kõiki lapsi, laste konsultatsioonide ja piimaköökide võrgu laiendamine, rinnalastesõimede, lasteaedade juures asuvate õhtuste rühmituste ja sünnitus-abiasutiste organiseerimine saksa röövvallutajaist vabastatud rajoonides;

c) kohuslik lastesõimede, lasteaedade, rinnalaste toitmise tubade ja naise isikliku tervishoiu tubade organiseerimine käitistes ja asutistes, kus massiliselt kasutatakse naiste tööjõudu.

NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani seadus 1946—1950 kohustab 1950-ndaks aastaks tõstma kohtade arvu alalistes lastesõimedes 1251 tuhandeni 859

[1] „NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1944, nr. 37.

tuhande vastu 1940. a., samuti laiendada laste ja naiste konsultatsioonide võrku, lastehaiglaid ja piimaköögе [1].

2. **Toetused raseduse ja sünnituse puhul.** Rasedus- ja sünnituspuhkust antakse naistöölistele ja -teenistujaile 35 kalendripäeva enne sünnitust ja 42 päeva pärast sünnitust. Ebanormaalse sünnitamise puhul või kaksikute ja enama lapse sündimisel antakse puhkust pärast sünnitust 56 kalendripäeva [2] Selle puhkuse ajal on õigus toetust saada naistöölistel ja -teenistujail, kes on antud ettevõttes või asutises pidevalt töötanud vähemalt kolm kuud [3].

Rasedus- ja sünnitustoetust makstakse täie palga suuruses kogu rasedus- ja sünnituspuhkuse aja eest neile naistöölistele ja -teenistujaile, kes on ametiühingu liikmed ja kel on kolmeaastane üldine tööstaaž ja 2-aastane pidev tööstaaž antud käitises või asutises. Stahhaanovlased ja löökтöölised saavad rasedus- ja sünnitustoetust täie palga ulatuses, kui neil on üldine tööstaaž vähemalt üks aasta, naised ordenikandjad aga ja naised — endised punased partisanid ja punakaartlased — olenemata üldise tööstaaži kestusest (kuid 3-kuulise pideva tööstaaži puhul antud ettevõttes või asutises).

Ülejäänud naistöölised ja -teenistujad, kes on ametiühingu liikmed ja kel on õigus saada rasedus- ja sünnitustoetust, saavad seda toetust järgmistes määrades: a) kes on pidevalt töötanud antud ettevõttes või asutises 2 aastat, kuid kelle üldine tööstaaž on alla 3 aasta, saavad esimese 20 kalendripäeva eest $^3/_4$ palka, edasi — täie palga; b) kes on pidevalt töötanud antud ettevõttes või asutises 1 aastast kahe aastani, saavad esimese 20 kalendripäeva eest $^2/_3$ palka, edasi — täie

---

[1] NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaan 1946—1950, Gospolitizdat, 1946, lk. 53.

[2] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 8. juuli 1944. a. seadluse § 6.

[3] NSVL RKN-i poolt 18. augustil 1944 kinnitatud Põhimääruse § 33 (LMKK 1944, nr. 11, art. 162).

palga; c) kes on pidevalt töötanud antud ettevõttes või asutises alla 1 aasta (kuid mitte alla 3 kuu), saavad $^2/_3$ palka.

Naistele, kes pole ametiühingu liikmed, kuid kel on õigus saada rasedus- ja sünnitustoetust, makstakse seda toetust: esimese 30 kalendripäeva eest $^1/_2$ palka, edasi $^2/_3$ palka [1].

Rasedus- ja sünnitustoetusrahade määramise ja väljamaksmise korda reguleerivad põhiliselt needsamad eeskirjad, mis on sätitud haigustoetuste kohta.

Haiguslehti rasedus- ja sünnituspuhkuseks annavad välja naiste nõuandlad, sünnitusmajad ja muud sellised raviasutised. Kuu aega enne sünnitust võib naine saada ette kogu toetussumma, mis tal on saada aja eest enne sünnitust.

3. Toetused lapse sünni puhul [2]. Õigus toetust saada lapse sünni puhul pole ainult töölistel ja teenistujail, vaid ka kõrgemais õppeasutistes, tehnikumides, ametiühingu liikumise koolides õppijail ja aspirantidel tingimusel, kui nad vahetult enne õppeasutisse või aspirantuuri astumist töötasid tööliste või teenistujatena.

Toetus lapse sünni puhul koosneb ühekordsest toetusest vastsündinu hoolitsemiseks vajalike esemete ostmiseks (pesukomplekti omandamiseks vastsündinule) ja toetusest lapse toitmiseks.

---

[1] „Ajutise töövõimetuse toetusrahade määrus", kinnitatud NSVL Töö RK juures asuva Üleliidulise Sotsiaalkindlustuse Nõukogu poolt 28. jaan. 1932. a. muudatuste ja täiendustega, mis on tehtud ÜAÜKN-i määrustega 5. nov. 1933. a. jt. („NSV Liidu tööseadusandlus") 1941, lk. 423).

[2] „Eeskirjad toetuse kohta lapse sünni puhul", kinnitatud NSVL Töö RK juures asuva Üleliidulise Sotsiaalkindlustuse Nõukogu poolt 17. apr. 1932, muudatustega, mis on tehtud ÜAÜKN-i määrusega 5. nov. 1933 jt. („NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 443); NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 8. juulist 1944 ja NSVL RKN-i poolt 18. aug. 1944 kinnitatud Põhimäärus (LMKK 1944, nr. 11, art. 162); NSVL RKN-i määrus 1. aug. 1945 (LMKK 1945, nr. 7, art. 88); NSVL MN-i määrus 14. veebr. 1947.

Mainitud toetus makstakse välja, kui lapse ema või isa on töötanud antud ettevõttes või asutises vähemalt 3 kuud ja kui seejuures toetust taotleva vanema palk ei ületa 500 rubla kuus.

Toetust imikuvarustise ostmiseks antakse 120 rubla. Selle summa eest on kaubanduslikud organisatsioonid kohustatud kindlustama seatud imiku pesukomplekti müügi (ilma kaardita). Toetus lapse toitmiseks on 180 rubla (20 rubla kuus 9 kuu toitmise eest) ja makstakse välja kahel korral: esimene osa (100 rubla) koos toetusega imikuvarustise ostmiseks, teine osa (80 rubla) — lapse 5-kuuseks saamisel.

Kahe või enama lapse sündimisel makstakse toetust ülaltähendatud suuruses iga lapse pealt.

Toetused lapse sünni puhul määratakse ja makstakse samas korras kui haigustoetused.

4. Pioneerilaagrid ja laste tervistusväljakud [1]. Summasid pioneerilaagrite ja laste tervistusväljakute organiseerimiseks ja ülalpidamiseks antakse põhiliselt sotsiaalkindlustuse eelarvest.

Tuusikuid pioneerilaagreisse ja laste tervistusväljakuile antakse esimeses järjekorras langenud sõdurite ja Isamaasõja invaliidide lastele. Tuusiku hind määratakse arvestades vanemate teenistust. Osa tuusikuid (15% üldarvust) jaotatakse maksuta.

§ 4. Aineline kindlustus vanaduses, invaliidsuse ja toitja kaotuse juhul.

1. Pensionilise kindlustamise üldalused. Ainelise kindlustamise põhivormiks vanaduses, invaliidsuse ja toitja kaotuse puhul on rahaliste pensionide maksmine. Seadused sotsiaalkindlustuse kohta näevad ette pensioni vanaduse, invaliidsuse,

---

[1] NSVL RKN-i 12. mai 1938. a. määruse § 5 (LMKK 1938, nr. 23, art. 147); ÜAÜKN-i määrus 15. maist 1945; ÜAÜKN-i määrus, esitatud ajalehes „Trud" nr. 114, 16. mail 1946.

toitja surma, samuti väljateenitud aastate eest, mida määratakse ainult üksikuile töötajate liikidele [1].

Üheks põhitingimuseks pensioni määramisel on teatud tööstaaži olemasolu, välja arvatud mõned juhud, millest kõneldakse allpool. Üldise tööstaaži hulka arvatakse üldreeglina ainult töötamine töölise või teenistujana. Kuid teenistus Punaarmees ja sõja-merelaevastikus, samuti partisanisalkades arvatakse nii üldise kui ka pideva tööstaaži hulka (vt. lk. 322). Töötamine tööndus-kooperatiivse artelli liikmena arvatakse staaži hulka kahel juhul: a) kui see toimus ühistöökodades ja kui antud isik pärast seda töötas vähemalt 1 aasta töölise või teenistujana; b) kui ettevõte anti tööndusliku kooperatiivi süsteemist üle riiklikku tööstusse: viimasel juhul arvatakse töötamine artelli liikmena mitte ainult üldise tööstaaži, vaid ka pideva tööstaaži hulka antud ettevõttes.

Tööstaaž peab olema kinnitatud vastavate dokumentidega töö kohta. Vajalike dokumentide puudumisel tehakse tööstaaž kindlaks pensionide määramise komisjonide poolt tunnistajate seletuste ja muude andmete alusel.

Pensioni suuruse järgi jagunevad töölised ja teenistujad kolme liiki. Esimesse liiki kuuluvad töölised ja teenistujad, kes tegutsevad maa-aluseil ja tervist kahjustavail töödel (eri nimestiku järgi); teise liiki — töölised ja teenistujad, kes kuuluvad rahvamajanduse juhtivaisse harudesse: metallurgia, masinaehituse, elektrotehnika, söe, mäetööstuse, naftatööstuse, keemilise põhitööstuse ja kummitööstuse, raudtee- ja veetranspordi ja sideala tootmisettevõtete töölised ja teenistujad; kolmandasse liiki — kõik ülejäänud töölised ja teenistujad.

---

[1] NSVL Töö RK juures asuva Üleliidulise Sotsiaalkindlustuse Nõukogu määrus 29. veebruarist 1932. a.; NSVL RKN-i ÜK(b)P KK ja ÜAÜKN-i määrus 28. detsembrist 1938. a. („NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 368 jj.).

Pension määratakse esimesele või teisele liigile tingimusel, et viimane töö kuulus esimesse või teise liiki ja et seejuures vähemalt pool nõutud staažist oleks töötatud esimese või teise liigi tööl (viimast tingimust ei kohaldata tööõnnetuse ja kutsehaiguse juhtudel). Vastutusrikkale tööle määratud ja valitavad töötajad säilitavad oma endise liigi 5 aasta kestel.

Erinevalt toetustest sotsiaalkindlustuse korras, mis määratakse ametiühingute vastavate organite poolt, määratakse pensionid sotsiaalkindlustuse korras (nii mittetöötavaile kui ka tööd jätkavaile töölistele ja teenistujaile) linna ja rajooni sotsiaalkindlustuse osakondade juures olevate erikomisjonide poolt.

Avaldus pensioni määramiseks esitatakse vastavale sotsiaalkindlustuse osakonnale avaldaja elukoha järgi. Avaldused pensioni määramiseks invaliidsuse või toitja kaotuse puhul peavad olema esitatud kahe aasta jooksul pärast töö lõpetamist või toitja surma. Erandjuhtudel lubatakse möödalastud tähtaega ennistada. Avalduste esitamine pensioni saamiseks vanaduse puhul, samuti pensioni määramine alaealistele perekonnaliikmeile toitja kaotuse puhul ei ole piiratud aegumistähtajaga.

Kaebused pensioni määramisest keeldumise peale või selle ebaõigele suurusele vaadatakse läbi sotsiaalkindlustuse kõrgemate organite (sotsiaalkindlustuse oblasti, krai osakondade) poolt, aga mitte kohtuorganite poolt [1].

Pensionid makstakse välja vastavate sotsiaalkindlustuse osakondade poolt sotsiaalkindlustuse summade arvel. Pensionäridele, kes jätkavad tööd riiklikes, kooperatiivseis ja ühiskondlikes ettevõtteis või asutistes, makstakse pensionid ametiühingute organite poolt välja töökohal ettevõtte või asutise administratsiooni kaudu sotsiaalkindlustuse maksete arvel.

2. **Vanaduspension.** Vanaduspension määratakse olene-

[1] Vene NFSV Ülemkohtu pleenumi seletus 20. maist 1930 („Vene NFSV kohtupraktika", 1930, nr. 8).

mata selle taotleja tervislikust seisundist. Meestel on õigus saada vanaduspensioni, kui nad on saanud 60-aastaseks ja töötanud 25 aastat, naistel — 55-aastaseks saamisel ja 20-aastase tööstaaži puhul. Isikute suhtes, kes töötavad maa-aluseil ja tervisele kahjulikel töödel, väheneb vanaduspensioni õigust andev iga 50 aastani, nõutav tööstaaž aga 20 aastani, seejuures vähemalt 10 aastat maa-aluseil või tervisele kahjulikel töil.

Vanaduspensionid määratakse olenevalt liigist, kuhu antud töötaja kuulub, järgmistes suurustes: esimesele liigile — 60% palgast, teisele liigile — 55% ja kolmandale liigile — 50% palgast.

Pension arvutatakse viimase 12 töökuu keskmise kuupalga järgi, kuid maksimaalselt 300 rublast. Söetööstuses maa-aluseil töil töötavaile tõstetakse seda maksimumi 450 rublani, kui viimane maa-alune töö kestis pidevalt vähemalt 2 aastat ühes šahtis.

Pensionärid, kes jätkavad tööd pärast pensioni määramist neile, saavad pensioni olenemata palgast.

3. **Invaliidsuspension.** Invaliidsuspensioni määratakse neile töölistele ja teenistujaile, kes on kaotanud töövõime jäädavalt või pikemaks ajaks. Üldreegli järgi määratakse invaliidsuspensioni teatud üldise tööstaaži olemasolul.

Staaži ei nõuta isikuilt, kes pole saanud 20-aastaseks, samuti isikuilt, kes on invaliidistunud töövigastuse või kutsehaiguse tõttu.

Invaliidsuspensioni suurus oleneb invaliidsuse astmest, invaliidsuse põhjustest ja liigist, kuhu kuulub antud tööline või teenistuja.

Töövõime kaotuse astme järgi jagunevad invaliidid kolme rühma. Esimesse rühma kuuluvad töövõime täiesti kaotanud ja kõrvalist abi vajavad (näiteks pimedad). Teise rühma kuuluvad täielikult töövõime kaotanud nii oma kui ka ükskõik

millisel teisel kutsealal, kuid kõrvalist abi mittevajavad. Kolmandasse rühma kuuluvad omal kutsealal süstemaatiliseks tööks mittevõimelised harilikes töötingimustes, kuid keda võidakse kasutada järelejäänud töövõime ulatuses mitteregulaarsel tööl teisel, tunduvalt madalama kvalifikatsiooniga kutsealal. Töövõime kaotuse astme kindlakstegemine ja invaliidsuse rühma määramine toimub arstlike tööekspertiisi komisjonide (lühendatult ATEK) poolt, kes tegutsevad vastavalt nende „Põhimäärusele", kinnitatud NSVL RKN-i poolt 5. detsembril 1942. a.[1]

Invaliidsust tekitanud põhjuste järgi jagunevad invaliidid invaliidideks töövigastuse (s. o. tööga seoses olnud õnnetusjuhtumi), kutsehaiguse ja üldiste põhjuste (haigus, mitte-tööõnnetus, vanadus) tõttu.

Invaliididele töövigastuse või kutsehaiguse tõttu määratakse pensioni kõrgendatud normide järgi: esimese rühma invaliididele 100% palgast, teise rühma — 75% ja kolmanda rühma — 50%. Võrdselt invaliididega töövigastuse tõttu kindlustatakse ka töölisi ja teenistujaid, kes on kannatanud vaenulikust tegevusest töökohustuse täitmisel või eriülesannete täitmisel hoonete kaitsmisel või elanikkonna teenindamisel, samuti töölisi ja teenistujaid, kes on kannatanud dessantrühmade, diversantide jne. likvideerimisest osavõtul[2].

Invaliididele üldiste haigestumiste tõttu määratakse pensioni teatud tööstaaži puhul. Selle staaži suurus on erinev, sõltudes east, soost ja töö kahjulikkusest tervisele. Nii on 20—22-aastaste isikute jaoks tööstaaž sätitud: meestele — 3 aastat, naistele — 2 aastat, maa-aluseil ja tervisele kahjulikel töödel tegutsevaile — 2 aastat; vanuses 30—35 aastat — vastavalt 8, 5 ja 5 aastat; vanuses 45—50 aastat — 14, 11 ja

---

[1] „Riikliku sotsiaalkindlustuse käsiraamat", Profizdat, 1944, lk. 83.

[2] Vene NFSV Sotsiaalkindlustuse RK instruktiivkiri 11. IX 1941 (Sotsiaalkindlustus, 1941, nr. 10).

8 aastat jne. Pole kohuslik, et pensioniõigust andev tööstaaž oleks pidev. Siiski, kui töövaheaeg kestis üle 5 aasta, ei võeta enne vaheaega olnud tööd arvesse staaži arvutamisel.

Invaliidid üldiste haigestumiste tõttu saavad pensioni järgmiste määrade järgi: a) esimese rühma invaliidid — 67—69% töötasust (olenevalt liigist); b) teise rühma invaliidid — 47—49%; c) kolmanda rühma invaliidid — 33—35%. Peale selle on esimese ja teise rühma invaliidide jaoks sätitud pensioni lisad 10—25% suuruses, olenevalt pideva töö staažist ühes ettevõttes või asutises enne pensioni taotlust ja liigist, kuhu antud töötaja on arvatud.

Invaliidsuspensioni nagu vanaduspensionigi arvutatakse kõigil invaliidsuse juhtudel, sealjuures ka töövigastuse tõttu tekkinud, viimase 12 kuu keskmise kuupalga järgi, kuid mitte rohkem kui 300 rubla järgi, vastava kõrgendusega söetööstuse maa-aluseile töölistele.

Invaliidsuspensionäridele, kes jätkavad tööd tootmises kui ka asutistes, makstakse pensioni täiel määral, olenemata nende palga suurusest [1]. Selline kord, mis on seatud Suure Isamaasõja ajal, on säilitatud ka pärast sõja lõpetamist kuni valitsuse eri määruseni [2].

4. Pension toitja kaotuse puhul. Pensioni sel alusel määratakse nii toitja surma kui ka tema teadmata äraoleku puhul, kui see on seatud korras tõestatud.

Pensioniõigus on surnud või teadmata äraolijaks tunnistatud töölise, teenistuja või pensionäri (kes sai pensioni sotsiaalkindlustuse korras) järgmistel perekonnaliikmetel, tingi-

---

[1] NSVL RKN-i määrused 28. juulist 1941 (LMKK 1941, nr. 17, art. 335) ja 28. augustist 1942 („Riikliku sotsiaalkindlustuse käsiraamat", Profizdat, 1944, lk. 90); Vene NFSV Sotsiaalkindlustuse RK instruktiivkiri 12. oktoobrist 1942 („Materjalide kogu riikliku sotsiaalhoolekande alal", 1943, lk. 131).

[2] NSVL RKN-i määrus 18. novembrist 1945 (LMKK 1945, nr. 10, art. 136).

musel, et nad olid tema ülal pidada: a) lastel, vendadel ja õdedel, kes pole 16-aastased, õppeasutistes õppivail aga 18-aastased; b) täisealistel töövõimetuil lastel, vendadel ja õdedel, kui nad kaotasid töövõime kuni 16. eluaastani, õpilased aga kuni 18. eluaastani; c) töövõimetuil vanadel vanemail ja abikaasal, s. o. mehed üle 60 aasta, naised üle 55 aasta; d) ühel vanemaist või abikaasast, olenemata töövõimest ja east, kui ta hoolitseb surnud toitja laste, vendade või õdede eest, kes pole veel 8-aastased.

Lastele, kes on mõlema vanema ülal pidada, määratakse pension emma-kumma vanema kaotuse juhul, kuigi teine vanemaist jätkab tööd. Ülejäänud perekonnaliikmeile, kes olid mitme isiku ülal pidada, antakse kindlustus ainult selle toitja surma puhul, kelle peamisel ülalpidamisel oli antud perekonnaliige.

Kui ülalpidaja surm tekkis töövigastuse või kutsehaiguse tõttu või kui ta oli pensionär, siis määratakse pension olenemata surnu tööstaaži kestusest. Kui aga surm tekkis üldistest põhjustest, siis on nõutav, et toitjal oleks olnud invaliidsuspensioni saamist õigustav tööstaaž.

Pensioni toitja kaotuse puhul makstakse järgmistes suurustes:

a) ainult ühe pensioniõigusliku perekonnaliikme olemasolul — 50% suuruses sellest pensionist, mis oleks õigustatud olnud saama toitja ise teise rühma invaliidina;

b) kahe perekonnaliikme olemasolul — 75% sellestsamast pensionist;

c) kolme perekonnaliikme olemasolul — 100% sellestsamast pensionist;

d) kui on üle kolme perekonnaliikme — 125% sellestsamast pensionist.

5. **Matuse-toetusraha** [1]. Matuse-toetusraha makstakse järgmiste isikute surma korral:

a) töölised, teenistujad ja pensionärid, samuti kõrgemate õppeasutiste, tehnikumide, ametiühingulise liikumise koolide õpilased ja aspirandid — tingimusel, et nad vahetult enne õppeasutisse või aspirantuuri astumist töötasid tööliste või teenistujatena; b) kindlustatu perekonnaliikmed, kes olid tema ülalpidamisel (abikaasa; alla 18-aastased või töövõimetud pojad, tütred, vennad, õed, lapsendatud, võõrastütred, võõraspojad; vanemad ja lapsendajad; vanaisa ja vanaema).

Hooajatööliste ja -teenistujate perekonnaliikmete matuseks toetust ei anta.

Matuse-toetusraha suurus diferentseerub olenevalt matmise kohast (linnas, maal) ja surnu vanusest (täiskasvanu, laps). Kui matus toimub linnas, uusehitusel või töölisasulas, siis kuni 10-aastaste surnute matusteks antakse toetust 100 rubla, üle 10 aasta vanuste — 200 rubla. Kui matus toimub maal, siis kuni 10-aastaste surnute matuseks antakse toetust 50 rubla, üle kümne aasta vanuste matusteks aga — 100 rubla [2].

Matuse-toetusraha määratakse ametiühingu vastava organi poolt ja makstakse välja ettevõtte või asutise administratsiooni poolt kindlustusmaksete arvel. Toetust töölise või teenistuja enda matuseks antakse kas tema perekonnaliikmeile või neile isikuile, organisatsioonidele ja asutistele, kes võtsid enda peale matuse korraldamise. Toetus perekonnaliikme matuseks antakse töölisele või teenistujale endale.

---

[1] Matuse-toetusraha eeskirjad, kinnitatud NSVL Töö RK juures asuva Üleliidulise Sotsiaalkindlustuse Nõukogu poolt, muudatustega, mis on tehtud ÜAÜKN-i poolt 5. novembril 1933 („NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 399).

[2] NSVL RKN-i määrus 15. novembrist 1945 (LMKK 1945, nr. 10. art. 134).

TEINE JAGU.

Kolhoosiliikmete töö.

XVI peatükk.

Töö õiguslik reguleerimine kolhoosides.

§ 1. Töö õigusliku reguleerimise iseärasused kolhoosides.

Kolhoosiliikmete töö õiguslikul reguleerimisel on terve rida iseärasusi võrreldes tööliste ja teenistujate töö õigusliku reguleerimisega.

Kolhoosiliikmete töö-õigussuhted tekivad liikmeksolekust kolhoosis, aga mitte töölepingust või administratiivaktist nagu töölistel ja teenistujail. Kolhoosnikud on selle majandi liikmed, kus nad töötavad.

Kolhoosnikute tööalaseid õigusi ja kohustusi, nende töötingimusi (töökord, tööpäeva kestus, töö tasustamise kord jne.) ei määra mitte tööseadusandlus nagu töölistel ja teenistujail, vaid Põllumajandusartelli põhikiri ja kolhoosi poolt vastuvõetud töö sisekorra-eeskirjad.

Kolhoosi elu põhiliseks seaduseks on Põllumajandusartelli põhikiri, mis võeti vastu II üleliidulisel kolhoosnikute-löökttööliste kongressil ja kinnitati NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK poolt 17. veebruaril 1935. a.

Põllumajandusartell on sotsialistliku majanduse selline vorm, mis täiel määral vastab kolhoosi talupoegkonna elulistele huvidele ja sotsialistliku ülesehitustöö üldistele ülesannetele.

NSVL Ministrite Nõukogu ja ÜK(b)P KK määrusega 19. septembrist 1946. a.[1] avastasid Põllumajandusartelli põhikirja jämedaid rikkumisi, partei poliitika moonutusi kolhooside ülesehituses: ühikpäevade ebaõiget kulutamist, kolhooside

[1] LMKK 1946, nr. 13, art. 254.

ühiskondlike maade riisumist, kolhoosi vara pillamist, demokraatlike aluste rikkumist kolhoosi asjade juhtimisel.

Mainitud määruses tähistati konkreetsed abinõud põhikirja rikkumiste likvideerimiseks, eriti pandi ette lõpetada kolhoosides ühikpäevade riisumise praktika ja kolhoosi tulude ebaõige jaotamine, kärpida ülespuhutud administratiiv- ja teenindava personaali koosseisud kolhoosides, lõpetada ühikpäevade järgi tasumine isikuile, kel pole mingisuguseid vahekordi kolhoosidega.

Sama määruse alusel moodustati NSV Liidu valitsuse juures Kolhoosi Asjade Nõukogu range kontrolli sisseseadmiseks Põllumajandusartelli põhikirja pidamise üle, kolhooside tõkestamiseks põhikirja rikkumise katsetel, samuti kolhooside ülesehituse küsimuste lahendamiseks.

Kolhoosi Asjade Nõukogule pandi valitsuse seaduste ja määruste väljatöötamine, mis puutuvad kolhooside ülesehituse küsimustesse, NSVL Ministrite Nõukogu kinnitusel eeskirjade ja juhendite väljaandmine, mis sätivad asjaajamise korda kolhoosides, töö organiseerimist ja tasustamist, arvestust ja muid küsimusi, mis reguleerivad kolhooside elu [1].

Kolhoosnikud saavad tasu oma töö eest majandi, mille liikmeks nad on, tulude jaotamise teel ühikpäevade järgi, aga mitte tagatud palga kujul, nagu töölised ja teenistujad. Kolhoosniku töö tasustamine ei olene ainult tema töö hulgast ja omadusest, vaid ka kolhoosi poolt saadud kõigi natuuras ja rahas saadud tulude määrast.

Erinevus kolhoosiliikmete ja tööliste ja teenistujate töö õiguslikus reguleerimises tuleneb peamiselt kooperatiivsekolhoosse omandi vormi (üksikute kolhooside omand) iseärasustest võrreldes riikliku omandiga (kogu rahva varaga), millega on oma tööga seotud rõhuv enamik töölisi ja teenistujaid.

---

[1] NSV Liidu valitsuse juures asuva Kolhoosi Asjade Nõukogu põhimäärus (LMKK 1946, nr. 4, art. 271).

Kuid erinevus normide, mis reguleerivad kolhoosiliikmete tööd, ja normide vahel, mis reguleerivad tööliste ja teenistujate tööd, ei ole midagi muud, kui ühtse nõukogude tööõiguse diferentseerumine, mis on tingitud ühtse sotsialistliku omandi kahest vormist. Kolhoosnikuile laienevad täielikult nõukogude tööõiguse põhimõtted, mis on kinnitatud stalinlikus konstitutsioonis, — töö kui iga töövõimelise kodaniku kohustus ja auasi, õigus tööle, õigus täita seatud töömäära ja pidada töödistsipliini, õigus puhkusele, õigus saada tasu töö järgi ja ainelisele kindlustatusele töövõime kaotuse juhul.

§ 2. Kolhoosiliikmete töö-õigussuhete tekkimine ja lõppemine.

1. Kolhoosiliikmete töö-õigussuhete tekkimine. Kodaniku astumisel kolhoosi liikmeks tekib sisseastuja ja kolhoosi vahel keerukas õigussuhe. Selle õigussuhte paratamatuks elemendiks on isikliku tööga osavõtt kolhoosi tööst ja kolhoosi tulude jaotamisest töö hulga ja omaduse järgi, s. t. töö-õigussuhe.

Kõik tööd kolhoosis sooritatakse reeglipäraselt tema liikmete isikliku tööga (Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 13). Kõik kolhoosiliikmed on üldreeglina töö-õigussuhteis oma kolhoosiga. Kolhoosiliikmete töösuhete õiguslikuks aluseks on liikmeksolek sellest tulenevate õiguste ja kohustustega.

Niimoodi on kolhoosi liikmeks astumine-vastuvõtmine selline juriidiline fakt, mis loob eriti töö-õigussuhte.

Kolhoosi liikmeks astumine-vastuvõtt on vabatahtlik kahepoolne akt. Liikme vahekorra sättimiseks on nõutav kolhoosi astuda soovija avaldus kolhoosi liikmeks vastuvõtu kohta ja kolhoosi nõusolek vastuvõtuks.

Kolhoosi liikmeks vastuvõtt toimub kolhoosiliikmete üldkoosoleku poolt, kes kinnitab juhatuse poolt ettekantud uute liikmete nimekirjad. Kolhoosi liikmeiks võivad astuda kõik töötajad alates 16-aastastest, kellelt ei ole kohtuotsusega ära võetud valimisõigust (Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 7).

Kõik kolhoosi astujad peavad maksma sisseastumismaksu 20—40 rublani talult, olenevalt majandi jõukusest. Isikud, kes tegutsevad põllumajandusega, annavad kolhoosi astumisel kolhoosi ühiskonnastatud vara koosseisu oma tööloomad, põllumajandusliku tarbvara ja muu vara, mis kuulub ühiskonnastamisele Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 4 järgi.

2. Kolhoosiliikmete töö-õigussuhete lõppemine. Kolhoosiliikmete töö-õigussuhted lõpevad nende lahkumisega kolhoosi koosseisust. Kolhoosist lahkumise aluseks on kolhoosist väljaastumine, teise kolhoosi üleminek ja, lõpuks, kolhoosist väljaheitmine.

Kolhoosist väljaastumine esineb peamiselt seoses tööle minekuga tööstusse, transpordi alale, ehitustööle ja muudele rahvamajanduse harudele. Seltsimees Stalin oma ettekandes ÜK(b)P XVIII kongressil tähendas, et kolhoosidest on vaja lubada lahkuda tõusva tööstuse jaoks umbes poolteist miljonit inimest igal aastal. „Juba jõukaks muutunud kolhoosid peavad silmas pidama, et ilma niisuguse abita nende poolt on väga raske meie tööstust edasi laiendada, ilma tööstuse laiendamiseta ei saa me aga rahuldada talupoegade kasvavat nõudmist massikaupadele. Kolhoosidel on täiesti võimalik rahuldada seda meie palvet, sest tehnikaküllus kolhoosides vabastab osa töölisi maal, ja need töölised, tööstusse üle toodud, võiksid tervele meie rahvamajandusele suurt kasu tuua“ [1].

Kolhoosniku ülemineku teise kolhoosi kutsuvad esile mitmesugused põhjused — abiellumine teise kolhoosi liikmega, kolhoosniku üleviimine tööle teise rajooni ühiskondlike organisatsioonide otsusel, ümberasumine vähese maaga rajoonidest rikkalikuma maaga rajoonidesse jne.

Kolhoosniku kolhoosist väljaheitmist võib kohaldada kui äärmist abinõu nende kolhoosiliikmete suhtes, kes on ilmselt parandamatud ja oma tegudega desorganiseerivad kolhoosi.

---

[1] Stalin, Leninismi küsimusi, Tln. 1945, lk. 515.

NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 19. aprillist 1938. a. „Kolhoosnikute kolhoosist väljaheitmise keelust“ [1] kriipsutas alla, et kolhoosniku väljaheitmine on võimalik ainult pärast seda, kui on kasutatud kõiki Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 17 ettenähtud mõjutamisvahendeid, ja ainult kolhoosnike üldkoosoleku otsusel, millest võtab osa vähemalt $^2/_3$ artelli liikmete üldarvust.

Kolhoosnikute üldkoosoleku otsus kolhoosniku kolhoosist väljaheitmise kohta peab läbi vaadatama rajooni täitevkomitee poolt. Kuni selleni säilitab kolhoosnik täielikult kõik kolhoosiliikme õigused.

Töövõimelised mees- ja naiskolhoosnikud, kes aasta jooksul ei tööta välja kohuslikku ühikpäevade miinimumi, loetakse kolhoosist lahkunuks, kolhoosniku õigused kaotanuks ja jäävad ilma õue-aiamaatükist [2].

§ 3. Tööjaotus kolhoosides.

Kõik tööd kolhoosi majandis peab sooritatama tema liikmete isikliku tööga, üldkoosoleku poolt vastuvõetud sisekorraeeskirjade kohaselt. Palgatöö rakendamine kolhoosides on piiratud väikese arvu juhtudega, mis on loeteldud Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 13, ja nimelt: lubatakse palgata agronoome, tehnikuid ja teisi isikuid, kel on eriteadmisi; ajutisi töölisi kiirete tööde tegemiseks, mida ei saa täita nõutud tähtajaks kolhoosiliikmete olemasolevate jõududega nende täiel koormatusel, samuti ehitustöödeks.

Iga kolhoosnik on kohustatud üldreeglina kuuluma ühte kolhoosi tootmisbrigaadi — põlluharimise või loomakasvatuse. Üksikuile kolhoosnikuile võidakse anda töö ka väljaspool kolhoosi tootmisbrigaade (arvepidaja, laohoidja jne.).

---

[1] LMKK 1938, nr. 18, art. 115.

[2] NSVL RKN-i 13. aprilli 1942. a. määruse „Ühikpäevade kohusliku miinimumi suurendamisest kolhoosnikuile“ § 5 (LMKK 1942, nr. 4, art. 61).

Kolhoosnikud jaotab brigaadidesse või kinnitab nad mingile tööle väljaspool brigaade kolhoosi juhatus. Seejuures võetakse arvesse kolhoosniku kvalifikatsioon, tema töökogemus, samuti tema soov töötada ühel või teisel alal.

Põlluharimise brigaadid organiseeritakse vähemalt üheks külvikorraks. Loomakasvatuse brigaadid organiseeritakse vähimalt 3 aastaks (Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 14).

Iga brigaadi juhiks on brigadiir, loomakasvatuse farmi juhiks aga — farmi juhataja, kes määratakse kolhoosi juhatuse poolt vähemalt kaheks aastaks (Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 23). Brigadiir jaotab töö kolhoosiliikmete vahel ja seab kogu töökorra brigaadis. Seejuures on brigadiir kohustatud kõige paremini ära kasutama oma brigaadi iga kolhoosnikut, lubamata mingisugust onupojapoliitikat ja rangelt arvestades iga kolhoosniku töö kvalifikatsiooni, kogemust ja füüsilist jõudu.

Rasedaile naistele, samuti naistele rinnalastega antakse kergemat tööd, kuu aega enne ja kuu aega pärast sünnitamist aga vabastatakse naiskolhoosnikud üldse tööst, säilitades neile ülalpidamise nende kahe kuu eest nende poolt keskmiselt väljatöötatud ühikpäevade pooles suuruses (Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 14).

Kolhoosi tootmise tõusuga osutus töö organiseerimine brigaadidena mitteküllaldaseks ja brigaadis hakkas tekkima lülisid, s. t. väikesed alalised kolhoosnikute rühmad, kellele kinnitati teatud maatükid või üksikud kultuurid brigaadis.

ÜK(b)P XVIII kongress pidas tarvilikuks laialdase ülemineku lülide organiseerimisele kolhoosides[1]. Lülilise töö organiseerimise puhul ilmnevad paremini kolhoosnikute algatus ja võime võitluses kõrge saagi eest.

Brigadiirid on kohustatud, vastavalt kolhoosi juhatuse poolt

---

[1] Üleliidulise kommunistliku (bolševike) partei XVIII kongress 10.—21. märtsini 1939, stenogrammiline aruanne, 1939, lk. 666.

neile antud tootmisülesannetele, andma igal viispäevikul tootmisülesanded kõigile lülidele, lülivanemad aga on kohustatud andma iga päev igale lüli liikmele ülesande ja jälgima tema töö kvaliteeti. Lüli poolt tehtud töö võetakse iga päev brigadiiri poolt vastu lülivanema juuresolekul. Brigaadi poolt tehtud töö võetakse vastu artelli esimehe poolt.

Kolhoosnikute tööjaotuse *isesuguse* eriliigi kujundavad *traktoribrigaadid*.

NSVL RKN-i poolt 13. jaanuaril 1939. a. kinnitatud Tüüplepingu kohaselt masina-traktorijaama (MTJ) ja kolhoosi vahel (LMKK 1939, nr. 4, art. 15) on viimane kohustatud tegema kõik põllutööd, sealhulgas ka MTJ traktoreil, kolhoosnikute oma tööjõuga. Sellega seoses on kolhoos kohustatud andma MTJ direktori käsutusse vajaliku arvu täiesti ettevalmistatud kolhoosnikuid tööks traktoristidena, traktoribrigaadide brigadiiridena ja nende abidena traktoreil ja nende külge haagitavail masinail, samuti traktorite ja muu vara hoidmiseks. Traktoribrigaadide liikmed töötavad MTJ-s mitte töölistena, vaid kolhoosiliikmetena, kes on kinnitatud masina-traktorijaama juurde MTJ ja kolhoosi vahel sõlmitud lepingu alusel. MTJ direktorile on antud õigus lubada traktoriste, traktoribrigaadide brigadiire ja nende abisid pärast traktoritööde lõppu tööle neisse kolhoosidesse, mille liikmed nad on[1].

NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK 27. veebruari 1943. a.[2] määruse kohaselt määratakse kolhoosnikud, kes on saadetud tööle traktori külge haagitavail masinail ja riistadel, kütteaine ja vee veoks, MTJ *direktori poolt traktoribrigaadidesse kogu põllumajandusaastaks* ja neid ei või aasta jooksul kolhoosi poolt tagasi kutsuda muudele töödele ilma MTJ direktori sellekohase nõusolekuta.

---

[1] NSVL RKN-i määrus 5. märtsist 1941 (LMKK 1941, nr. 8, art. 142).

[2] „NSV Liidu Töörahva Saadikute Nõukogu Teataja", 1943, nr. 50.

Teise kolhoosisisese tööjaotuse e r i l i i g i moodustavad nn. t e e b r i g a a d i d.

Kolhooside teebrigaadide loomine põhjeneb NSVL KTK ja RKN-i määrusel 3. märtsist 1936. a., mis kohustas kogu küla elanikkonda tööga osa võtma kivi- ja maanteede ehitusest ja remondist (LSKK 1936, nr. 11, art. 88). Selle määruse kohaselt on kõik töövõimelised kolhoosnikud 18—45 aastani — mehed ja naised — kohustatud isikliku tööga osa võtma teetöödest kuus päeva aastas. Samas määruses on öeldud: „Tunnistada, et nii kolhoosile kui ka riigile on kasulikum, et mitte iga kolhoosiliige ei käiks teetöödel, vaid et kolhoos määraks alalise brigaadi, kes töötab kolhoosi eest ja kelle töö arvatakse antud kolhoosi liikmete tee-ehitusest tööga osavõtu üldplaani". Teebrigaadid moodustatakse kolhoosiliikmete üldkoosoleku otsuse järgi.

Töö jaotamisel peavad kolhoosid lähtuma vajadusest miinimumini kärpida kolhoosnikute arvu, kes tegutsevad administratiiv- ja mittetootvail aladel, et võimalikult suurem arv kolhoosiliikmeid kasutataks ära vahetuks tööks põllul ja loomakasvatuse farmides.

§ 4. Ühikpäev.

Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 15 kohaselt tehakse põllumajandustööd kolhoosis tükitöö alusel. Kolhoosi juhatus töötab välja ja kolhoosnikute üldkoosolek kinnitab kõigi põllumajandustööde tehisnormid ja iga töö hinded ühikpäevades.

Iga töö jaoks seatakse tehisnormid, mis on täidetavad kohusetruult töötavale kolhoosnikule, võttes arvesse tööloomade, masinate ja pinnase seisundit. Iga töö, näiteks hektaari kündmine, tonni vilja peksmine, hektaari lina leotamine jne. hinnatakse ühikpäevades, olenevalt nõutavast töölise kvalifikatsioonist, töö keerukusest, raskusest ja tähtsusest artellile.

Ühikpäevade hulk, mis on täidetud iga kolhoosniku poolt, võetakse iga nädal kokku brigadiiri poolt vastavalt sätitud hinnetele ja kantakse kolhoosniku tööraamatusse. Kolhoosi juha-

tus riputab iga kuu välja kolhoosnikute nimekirja ühes nende poolt kuu jooksul täidetud ühikpäevade arvuga. Iga kolhoosniku aastast töö hulka ja tulu kontrollib kohuslikult peale arvepidaja brigadiir ja kolhoosi esimees. Iga kolhoosniku poolt täidetud ühikpäevade arvestusleht pannakse üldiseks teadmiseks välja hiljemalt 2 nädalat enne üldkoosolekut, kus kinnitatakse kolhoosi tulude jaotus.

Kõik ühikpäevad, mis on aasta kestel kõigi kolhoosnike poolt täidetud, võetakse kokku ja aruande ja tulude jaotuse lõplikul kinnitamisel määratakse kindlaks toodete ja raha hulk, mis tuleb iga ühikpäeva peale.

Ühikpäev on niimoodi ühelt poolt töö määr, kuna see näitab iga kolhoosniku poolt tehtud töö hulka ja omadust; teiselt poolt on see jaotuse määr, kuna määrab kolhoosniku töö eest saadava tasu põhiühiku naturaalses ja rahalises väljenduses.

Kuni 1939. a. määrati kolhoosniku kohuslik töönorm täielikult sisekorra-eeskirjadega, mis oli vastu võetud kolhoosi üldkoosoleku poolt.

NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrusega 27. maist 1939. a. (LMKK 1939, nr. 34, art. 235) sätiti igale töövõimelisele kolhoosnikule (ja naiskolhoosnikule) kohuslik ühikpäevade täitmise miinimum aastas (olenevalt rajoonidest).

NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrusega 13. aprillist 1942. a. (LMKK 1942, nr. 4, art. 61) suurendati töövõimeliste kolhoosnikute (ja naiskolhoosnikute) kohuslikku ühikpäevade miinimumi 100—150 ühikpäevani aastas. Puuvilla rajoonides on kehtiv kohuslik miinimum 150 päeva, mittemustamulla vööndis ja mägirajoonides (teravilja- ja loomakasvatus) — 100 ühikpäeva, kõigis ülejäänud NSV Liidu rajoonides — 120 ühikpäeva aastas. Aastasest kohuslikust ühikpäevade miinimumist peab kolhoosnik (ja naiskolhoosnik) täitma teatud hulga ühikpäevi põllumajandusliku aasta üksikuil perioodidel.

Näiteks puuvilla rajooni kolhoosides tuleb kuni 15. maini

töötada vähemalt 30 ühikpäeva, 15. maist kuni 1. septembrini — 45 ühikpäeva, 1. septembrist kuni 1. novembrini — 45 ühikpäeva, ülejäänud ühikpäevad — pärast 1. novembrit. Mittemustamulla vööndi ja mägirajoonide (teravilja- ja loomakasvatus) kolhoosides tuleb 1. juunini töötada 25 ühikpäeva, 1. juunist kuni 1. augustini — 25 ühikpäeva, 1. augustist kuni 1. oktoobrini — 35 ühikpäeva, ülejäänud ühikpäevad aga — pärast 1. oktoobrit. Kõigis ülejäänud rajoonides tuleb kuni 15. juunini töötada 30 ühikpäeva, 15. juunist kuni 15. augustini — 30 ühikpäeva, 15. augustist kuni 15. oktoobrini — 40 ühikpäeva, ülejäänud ühikpäevad aga — pärast 15. oktoobrit.

Liidu- ja autonoomsete vabariikide ministrite nõukogudele ja krai ja oblasti täitevkomiteedele on antud õigus suurendada või vähendada 20% piirides üksikuile rajoonidele ühikpäevade hulka, mis kuulub täitmisele põllumajanduslike tööde perioodidel.

Alaealistele 12—16 eluaastani (kolhoosnikute perekonnaliikmeile) on kohuslik aastane ühikpäevade miinimum määratud 50 ühikpäeva, jaotamata seda perioodide järgi. Kolhoosid peavad alaealistele tööraamatud välja andma ja arvestama üksikult alaealiste poolt täidetud ühikpäevad.

§ 5. Töö tasustamine.

1. Tulude jaotus kolhoosides. Kolhoosiliikme töötasustamise nagu tööliste ja teenistujategi töötasustamise õigusliku reguleerimise aluseks on sotsialistlik põhimõte tasuda töö hulga ja omaduse järgi. Kuid erinevalt tööliste ja teenistujate palga reguleerimisest, mida teostab vahetult riik, toimub kolhoosiliikmete töötasustamise reguleerimine kolhoosi enda poolt NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK poolt kinnitatud Põllumajandusartelli tüüppõhikirja ja muude partei ja valitsuse juhindavate juhtnööride kohaselt.

Kolhoosiliikmed saavad tasu oma töö eest iga kolhoosniku

poolt täidetud ühikpäevade alusel, olenevalt kolhoosi majandusliku tegevuse tulemustest aastas, aga mitte kindla palga näol, mille suurus on seadusega tagatud. Tasumine kolhoosnikute töö eest toimub mitte ainult rahas, vaid peamiselt natuuras.

Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 11 kohaselt ja NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK hilisemate juhtnööride järgi peab kolhoos tema poolt saadud naturaaltuludest (viljasaak ja loomakasvatuse saadused) tasuma esimeses järjekorras oma kohustused riigi vastu (laenude tasumine, eelmiste aastate andamite ja naturaalmaksete võlgnevuse kustutamine, jooksva aasta andamid ja maksed natuuras). Pärast seda peab kolhoos moodustama kõik sätitud ühiskondlikud fondid (seemne põhi- ja kindlustusfond, erikeerdifond tööhobuste ja noorkarja toitmiseks, keerdi põhi- ja kindlustusfond, toiduainete kindlustusfond jt.). Kolhoosiliikmete üldkoosoleku otsusel luuakse töövõimetute ja abivajavate abistamisfond mitte üle 2% üldtoodangust, samuti eraldatakse osa toiduaineid müümiseks riigile või turul.

Kogu ülejäänud viljasaagi ja loomakasvatuse saadused jaotab kolhoos oma liikmete vahel ühikpäevade järgi.

Kolhoosi poolt saadud rahalistest tuludest peab kolhoos kõigepealt maksma seadusega sätitud riigimaksud, kindlustusmaksed ja tagastama riigile rahalised laenud. Selle järel teeb kolhoos vajalikud kulutused jooksvaiks tootmisvajadusteks (põllutööriistade jooksev remont, karja ravimine jne.), määrab kuni 2% rahalistest tuludest administratiiv-majanduslike kulude katteks, määrab vajalikud summad kultuur-olustikulisteks vajadusteks (kaadri ettevalmistus, sõimede organiseerimine jne.), teeb kulutusi põllutööriistade ja karja ostmiseks, tasub ehitusmaterjalide eest, õiendab arved kolhoosi ehitustööle palgatud töölistega jne.

Kolhoosi rahaliste tulude kogu ülejäänud summa jaotatakse kolhoosnikute vahel ühikpäevade järgi (Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 12).

Kuni majandusaasta lõppemiseni võib kolhoosnikuile anda

avanssi rahas ja natuuras ühikpäevade tulude arvel. Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 16 kohaselt antakse avanssi natuuras kolhoosi juhatuse poolt alates viljapeksu algusest, kui kolhoosisiseseks vajaduseks määratud viljast on pekstud 10—15%. Rahalist avanssi võib anda aasta jooksul mitte üle 50% summast, mis on töö eest saada ühikpäevade järgi. Artellis, mis tegutseb tehniliste kultuuride külviga, toimub rahalise tulu andmine artelliliikmele mitte pärast puuvilla, lina, kanepi, peetide, tee, tubaka jne. lõplikku äraandmist riigile, vaid sedamööda, kuidas antakse, vähemalt üks kord nädalas, 60% suuruses summast, mida artell saab äraantud toodangu eest.

Avansside andmine natuuras ja rahas, nagu kolhoosi kõigi tulude jaotamine, toimub ainult iga kolhoosniku poolt täidetud ühikpäevade alusel. Järelikult need kolhoosnikud, kes pole täitnud ühikpäevi, ei saa ka avanssi.

2. Töötasustamise süsteemid kolhoosides. Põhiliseks töötasustamise süsteemiks kolhoosis on tükitöötasu. Ajatöö tasusüsteem on lubatud ainult administratiiv-majandusliku personaali suhtes (kolhoosi esimees, arvepidaja jne.). Pärast ÜK(b)P XVIII kongressi juhtnööre parimini töötavate kolhoosnikute ergutamise vajaduse kohta levis laialt kolhoosnikute töö eest tasumise premiaalsüsteem, eriti lisatasu näol põllumajanduslike kultuuride viljakuse tõstmise ja loomakasvatuse edukuse eest.

Tootmistöö hindamiseks ühikpäevades jagatakse kõik tööd kolhoosis nende keerukuse astme järgi 7 põhirühma. Kõrgeimasse — seitsmendasse — rühma kuuluvad kõige kvalifitseeritumad tööd — vanema traktoristi, vihusiduja masinisti töö, töö keerukal peksumasinal jne.; kõige alamasse — esimesse — rühma kuuluvad mõned kolhoosisisesed kvalifitseerimata tööd, samuti valvuri, koristaja jne. töö.

Kolhoosnikuile, kes on täitnud kolhoosi juhatuse poolt määratud päevase tehisnormi, arvatakse: 7. rühma loetud tööde eest

kaks ühikpäeva, kuuendasse — 1,75 ühikpäeva, viiendasse — 1,5 ühikpäeva, neljandasse — 1,25 ühikpäeva, kolmandasse — 1 ühikpäev, teise — 0,75 ühikpäeva ja esimesse — 0,5 ühikpäeva.

Ühikpäevade arvutamine määratud tehisnormide ja hinnete kohaselt toimub brigadiiri poolt pärast seda, kui on kindlaks tehtud iga kolhoosniku poolt täidetud töönorm.

1947. a. veebruaris tunnistas ÜK(b)P KK pleenum tarvilikuks lähimal ajal võtta revideerimisele tehisnormide ja töö hinnete arvutamine ühikpäevades, kindlustades suurema tasu tähtsamate tööde eest ja alandades tasu kõrvalise tähtsusega tööde eest.

Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 15 on ette nähtud lisaühikpäevade arvestamine kolhoosnikuile hea töö eest ja ühikpäevade mahaarvamine halva töö eest. Tegelikult pole seda eeskirja paljudes kolhoosides järgitud, kolhoosnikute töö tasustamine toimus ainult täidetud normpäevade hulga alusel, arvestamata töö kvaliteeti, viljakust, mida saavutas antud brigaad või lüli, samuti saavutatud edu loomakasvatuses. Selline ebaõiglane tasustamine oli üks põhjusi, mis pidurdas viljakuse tõusu ja loomakasvatuse edu.

Et kõrvaldada olemasolevat ebaõiglust eesrindlike kolhoosnikute töö tasustamises, luua uued ajendid tööviljakuse tõusuks kolhoosides, tõsta kolhoosnikute ainelist huvi põllumajanduse iga liiki toodangu suurenemise vastu, tunnistasid NSVL RKN ja ÜK(b)P KK vajalikuks seada sisse lisatöötasu kolhoosnikuile põllumajanduslike kultuuride viljakuse tõstmise ja loomakasvatuse edukuse eest. Esialgu kehtestati lisatasu NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrusega 31. detsembrist 1940. a. (LMKK 1941, nr. 2, art. 26) Ukraina NSV kolhooside kohta. Selle järel anti analoogilised määrused välja teiste vabariikide, oblastite, kraide kolhooside kohta.

Lisatasu seisneb selles, et kolhoosnikuile antakse peale ühikpäevades sätitud tasu natuuras või makstakse rahas osa sel-

lest toodangust, mida brigaad või lüli sai üle plaani teravilja, tehniliste kultuuride, aedvilja ja söödavilja alal, samuti üle plaani saadud piimast, rohkem kasvatatud ja nuumatud karjast ja muist loomakasvatuse edukuse näitajaist.

Näiteks põlluharimise brigaadi kolhoosnikud, kes ületasid viljakuse plaani teraviljade kultuuri kogu pinnal, mis on kinnitatud brigaadile, saavad selle eest Ukraina NSV-s veerandi teraviljast, mis on saadud brigaadi poolt üle plaanijärgse lõikuse.

Kolhoosnikud, kes töötavad loomakasvatuse brigaadides suurte sarvloomade nuumamise alal ja saavutasid 3-kuulise nuumamise ajal üle 15% vanakarja ja üle 25% noorkarja juurdevõttu võrreldes nende algkaaluga, saavad Ukraina NSV-s 0,5 kg liha (arvestades eluskaalu) iga 10 kg juurdevõtu eest pea pealt, mis on saadud üle plaani.

Õigus lisatasu saamisele põllumajanduslike kultuuride viljakuse plaanide ületamise ja loomakasvatuse edukuse eest on ainult neil kolhoosnikuil, kes on täitnud kohusliku ühikpäevade miinimumi.

Põlluharimise brigaadi brigadiir saab teraviljade ja muude mitterühvelviljade, mis on vahetult kinnitatud brigaadile, viljakuse plaani ületamise eest lisatasu selle brigaadi kolhoosnikute poolt saadava lisatasu poolteisekordses suuruses.

Kolhoosi esimehele arvatakse põllumajanduslike kultuuride viljakuse ja loomakasvatuse edukuse ületamise eest kolhoosi poolt lisaühikpäevi ja antakse rahalist lisatasu 15—40% suuruses tema kuupalgast rahas ja ühikpäevades.

Lisatasu väljamaksmine kolhoosnikuile viljakuse plaanide ja loomakasvatuse edukuse ülesannete ületamise eest toimub üheaegselt tulude jaotamisega kolhoosis.

1947. a. veebruaris määras ÜK(b)P KK pleenum korraldada tulude jaotust kolhoosis, arvestades saaki, mis on saadud brigaadi poolt, brigaadis aga lülide poolt, et brigaadide ja lülide kolhoosnikud, kes on saanud suuremaid saake, saaksid vasta-

valt ka kõrgemat tasu, brigaadide ja lülide kolhoosnikud aga, kelle saagid olid väiksed, saaksid ka vähem tasu oma töö eest.

3. Üksikute töötajate liikide töö tasustamine kolhoosis. Kolhooside esimeestele arvatakse ühikpäevi kuus 45 (100 ha külvipinna puhul) kuni 90 (külvipinna puhul üle 1500 ha). Teatud tööstaaži puhul antud kolhoosis lisatakse kolhooside esimeestele nende igakuulisele tasule täiendavalt ühikpäevi 5%, kes töötavad kolhoosis 3. aastat, 10% — kes töötavad 4. aastat, 15% — kes töötavad 5. aastat ja rohkem.

Peale tasu natuuras ühikpäevade järgi saavad kolhooside esimehed rahalist lisatasu igas kuus 25 rublast (kolhoosi üldise rahalise tulu puhul kuni 10 000 rublani) kuni 400 rublani (kui kolhoosi tulu on 1 miljon rubla ja rohkem). Kuni rahalise tulu lõpliku selgitamiseni määratakse esimeeste lisatasu olenevalt eelmise aasta rahalisest tulust. Igas kuus makstakse kolhooside esimeestele 70% määratud lisatasust.

Selline kolhoosi esimeeste töö tasustamise kord oli sätitud esialgu NSV Liidu idarajoonides [1]; pärast laiendati seda paljudele oblasteile ja autonoomseile vabariikidele Vene NFSV-s, samuti teistele liiduvabariikidele.

Lisatasust kolhooside esimeestele põllumajanduslike kultuuride viljakuse plaani ja loomakasvatuse edukuse ületamise eest kolhoosi poolt on öeldud eespool.

Eriline töö tasustamise kord on sätitud kolhoosiliikmete kohta, kes töötavad MTJ traktoribrigaadides [2]. Vahetuse normi täitmise eest künnil ja muil põllutöil (välja arvatud kombainiga koristamine ja peksmine) arvatakse traktoristidele, kes töötavad ratastraktoreil, 4 ühikpäeva, lüliktraktoreil töötavaile

---

[1] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 21. apr. 1940 (LMKK 1940, nr. 11, art. 271).

[2] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 8. märtsist 1939 (LMKK 1939, nr. 17, art. 116).

— 5 ühikpäeva. Vähemalt 5 aastat MTJ töötanud esimese järgu traktoristide hinnet kõrgendatakse 10% võrra.

Vahetuse normi ületamise eest on määratud progressiivne tasu (25—100% piirides kõrgendatud hinnete järgi töö eest, mis on tehtud üle määratud vahetuse normi). Hooaja normi ületamise eest arvatakse täiendavalt ühikpäevi juurde. Peale selle saavad traktoristid eri preemiat kütteaine kokkuhoiu eest, põllumajanduslike tööde tähtajalise täitmise eest, masinate hoidmise ja hea kasutamise eest ja mõnede muude eduka töö näitajate eest.

Ühikpäevi arvatakse traktoristidele ainult tegelikult tehtud traktoritööde eest. Praagiks tunnistatud töö eest, samuti traktorite seismise aja eest ükskõik mis põhjusel (väliremont, masinate muretsemine jne.) tasu ei saa.

Traktoristide tasust, kes ei kündnud nõutavas sügavuses, peetakse kinni 50%, traktoribrigaadi brigadiirilt aga 10% kütteaine hinnast, mis on kulutatud praaktööle. Kütteaine ülekulutamise eest võrreldes määratud normidega, peetakse kinni: traktoristi tasust — kütteaine viiekordne hind, brigadiiri, brigadiiri abi ja arvestaja-juhi tasust aga (igaühelt) traktoribrigaadi poolt ülekulutatud kütteaine väärtus. Kui aga järgmises kvartaalis traktorist või traktoribrigaad tegid tasa kütteaine ülekulutuse, mis tehtud eelmises kvartaalis, siis trahv kustutatakse [1]. Kütteaine kokkuhoiu eest saavad traktoristid masina-traktorijaamalt preemiat.

Traktoribrigaadi brigadiiridele arvatakse ühikpäevi 30% rohkem, brigadiiri abidele aga 20% rohkem antud brigaadi traktoristi kogu keskmisest palgast. Töö hea kvaliteedi eest saavad brigadiirid ja nende abid iga kuu rahalist preemiat masina-traktorijaama summadest.

Ühikpäevade eest, mis on arvatud traktoristidele, traktori-

[1] „Sotsialistlik Põllundus", 1942, nr. 66.

brigaadide brigadiiridele ja nende abidele, maksab masina-traktorijaam iga kuu kindlustatud rahalise miinimumi — 2 rubla 50 kopikat ühikpäeva eest. Peale selle rahalise tasu masina-traktorijaamalt saavad traktoristid, traktoribrigaadide brigadiirid ja nende abid kolhoosidelt, kelle põldudel nad töötavad, toiduaineid võrdselt kõigi kolhoosnikutega, kuid mitte alla 3 kilo teravilja ühikpäeva eest, ettenähtud viljakuse plaani mittetäitmisel aga — mitte alla 2 kilo. Neil juhtudel, kui see garanteeritud tasu on väiksem ühikpäeva rahalise ja natuuras osa tegelikust väärtusest, maksab kolhoos traktoristidele traktoribrigaadide brigadiiridele ja nende abidele vahe välja.

Traktoribrigaadide arvestajaile-juhtidele arvatakse ühikpäevad kolhooside poolt, kelle põldudel traktoribrigaad töötab, kaks ühikpäeva iga tööpäeva eest (natuuras tasustamise garanteeritud miinimumiga 3 kg ühikpäeva eest). Ühikpäevade arvutamine kolhoosnikuile, kes töötavad traktori külge haagitavail masinail ja riistadel, toimub selle traktoristi, kellega haakija töötas, kogu palga pooles suuruses.

4. Riiklike kohustuste täitmisele suunatud kolhoosiliikmete töö tasustamise kord. Üldreeglina saavad kolhoosnikud ühikpäevade eest tasu ainult kolhoositöö eest. Erandina sellest reeglist arvatakse kolhoosnikuile ühikpäevi mõnede riiklike ülesannete täitmise eest. Nii näiteks Üldise sõjaväeteenistuse kohustuse seaduse § 48, 1. septembrist 1939. a.[1], kohaselt arvatakse kolhoosnikuile, kes on kutsutud õppekogunemistele, kogunemise ajal pool keskmisest ühikpäevade arvust, mis selle aja jooksul on arvatud teistele sama eriala ja sama kvalifikatsiooniga kolhoosnikuile.

Külatäiturite kohustuste täitmisel kolhoosnikute poolt päevasel tööajal arvatakse selle funktsiooni täitmiseks kulutatud

---

[1] „NSVL Ülemnõukogu Teataja", 1939, nr. 32.

aega nagu tavalist tööd kolhoosis vastava ühikpäevade arvutamisega.[1]

Kolhoosnikuile, kes töötavad spetsiaalseis teebrigaadides, arvatakse kolhooside kokkuleppel teeorganitega ühikpäevi nende kolhoosnikute arvel, keda vabastatakse teede-ehitusest osavõtust [2].

§ 6. Töödistsipliin.

Kolhoosiliikmete töödistsipliin seisneb oma kohustuste täpses täitmises nende poolt. Need kohustused, samuti vastutus nende rikkumise eest on tähendatud Põllumajandusartelli tüüppõhikirjas ja antud artelli töö sisekorra-eeskirjades.

Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 17 kohaselt on kolhoosiliikmed kohustatud „... rangelt hoidma oma kolhoosi omandit ja riigi masinaid, mis töötavad kolhoosi põldudel, töötama ausalt, alluma põhikirja nõudeile, üldkoosoleku ja juhatuse määrustele, käima töö sisekorra-eeskirjade järgi, täpselt täitma brigadiiri ja juhatuse poolt neile ülesandeks tehtud töid ja ühiskondlikke kohustusi, rangelt pidama töödistsipliini".

Veel üksikasjalisemalt on kolhoosiliikmete töökohustused esitatud töö sisekorra-eeskirjades. Need eeskirjad, erinevalt tööliste ja teenistujate töö sisekorra-eeskirjadest, kinnitatakse mitte valitsuse, vaid kolhoosiliikmete üldkoosoleku poolt, kuid arvesse võttes partei ja valitsuse juhtnööre. Näitena kasutame edaspidises esituses „Sisekorra-eeskirju kolhoosides", mis on avaldatud kolhoosi esimehe käsiraamatus [3].

„Sisekorra-eeskirjad kolhoosides" näevad ette mitmesuguseid ergutusvahendeid hea töö eest. Kolhoosi juhatus märgib oma otsustes parimaid kolhoosiliikmeid ja nende silmapaistvaid

---

[1] Vene NFSV VKTK ja RKN-i määrus 20. märtsist 1936 (VSKK 1936, nr. 7, art. 40).

[2] NSVL Põllutöö RK käskkiri 20. juulist 1937. a.

[3] Kirjastus Selhozgiz 1941, lk. 190 jj.

saavutusi, avaldab tänu ennastsalgava teo või suurte töönäitajate puhul, süstemaatiliste väga heade töönäitajate eest, annab kolhoosnikuile ainelist preemiat natuuras või rahas jne. („Eeskirjade“ § 29).

Kolhoosiliikmete ergutused juhatuse või kolhoosiliikmete üldkoosoleku poolt, samuti kõik kolhoosiliikmete ergutused ja autasustamised kõrgemate organisatsioonide poolt kantakse kolhoosi „Auraamatusse“.

Töödistsipliini rikkumiseks loetakse sisekorra-eeskirjade järgi järgmised üleastumised: a) antud töö hooletu ja mitte kohusetruu tegemine; b) mõjuvate põhjusteta tööle hilinemine; c) omavoliline töölt lahkumine enne määratud aega; d) mõjuvate põhjusteta tööle mitteilmumine; e) brigadiiri loata teisele tööle minemine; f) brigadiiri, kolhoosi esimehe, farmi juhataja, lülivanema korralduse täitmisest keeldumine; g) mittekaines olekus tööle ilmumine (§ 30).

Töödistsipliini rikkumise juhul kolhoosnikute poolt on brigadiirid, lülivanemad, farmi juhatajad kohustatud arutama neid rikkumisi tootmisnõupidamistel ja selle protokolli andma üle arutada kolhoosi juhatusele (§ 32).

Ebamajandusliku ja hooletu suhtumise eest ühiskondlikku omandisse, mõjuvate põhjusteta tööle mitteilmumise, halvakvaliteedilise töö ja muude töödistsipliini rikkumiste eest on kolhoosi juhatus kohustatud määrama süüdlastele distsiplinaarkaristusi vastavalt Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 17. Sellised karistused on: hoiatus, noomitus, laitus kolhoosiliikmete üldkoosolekul, trahv kuni 5 ühikpäevani, madalamale tööle ümberpaigutamine, ajutine töölt eemaldamine. Parandamatute artelli liikmete kohta, kes kuritahtlikult rikuvad artelli põhikirja, õõnestavad ja desorganiseerivad kolhoosi tööd, kui kõik artelli poolt tarvitusele võetud kasvatusabinõud ja karistused osutusid mõjutuks, esitab kolhoosi juhatus üldkoosolekule küsimuse nende väljaheitmise kohta kolhoosist (§ 33).

Töövõimelised kolhoosnikud, kes mõjuvate põhjusteta ei

täitnud kohuslikku ühikpäevade miinimumi põllumajanduslike tööde perioodidel, antakse kohtu alla ja karistatakse rahvakohtu otsuse järgi paranduslike töödega kolhoosides kuni 6 kuuni ühes 25% kinnipidamisega ühikpäevadest kolhoosi kasuks. Peale selle tuleb töövõimelised mees- ja naiskolhoosnikud, kes aasta jooksul pole kohuslikku ühikpäevade miinimumi täitnud, lugeda kolhoosist lahkunuks, kolhoosniku õigused kaotanuks ja õueaiamaatükist ilma jäänuks [1].

Kolhooside juhatuse esimehed ja brigadiirid, kes hoiduvad kõrvale ühikpäevade miinimumi mittetäitnud töövõimeliste kolhoosnikute kohtu alla andmisest, võetakse kohtulikule vastutusele.

Sisekorra-eeskirjad reguleerivad ka kolhoosnikute ainelise vastutuse korda kahju eest, mis on nende süül tekitatud kolhoosi varale. Kui kolhoosnik oma hooletuse tõttu kaotas ühe või teise kolhoosi varaeseme, mida ta kasutas tööl, on ta kohustatud muretsema kaotatud vara omal kulul tagasi või maksma kolhoosile summa, mis on küllaldane selle ostmiseks. Kui kaotsiminekus süüdlane keeldub kaotatud eseme soetamisest või selle väärtuse tasumisest, annab kolhoosi juhatus asja kohtusse sundkorras sissenõudmiseks (§ 36).

Kolhoosi hagide arutamisel kolhoosnikute vastu viimaste poolt kolhoosi varale tekitatud kahjude tasumise asjus peab kohus hoolega uurima asjaolusid ja kindlaks tegema, milliste asjaolude puhul kahju tekkis ja milles nimelt seisneb kolhoosniku ebaõige tegevus või hooletus, mis tõi kaasa kolhoosile kahju tekitamise. Tasumisele kuuluva kahju määra kindlakstegemisel peavad kohtud arvestama mitte ainult tekitatud kahju, vaid ka seda konkreetset olukorda, mille puhul kahju tekitati, samuti kolhoosniku ainelist seisukorda.[2]

[1] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK 13. aprilli 1942. a. määruse § 5 (LMKK 1942, nr. 4, art. 61).

[2] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 14. augustist 1942. a. („NSVL Ülemkohtu praktika 1942. a.", I vihk, Jurizdat, 1943, lk. 9).

Isikute vastu, kes on süüdi hobuste vigastamises või hukkumises, peavad kolhooside juhatused kolhoosnikute üldkoosoleku otsusel esitama hagi hobuse varumishinna kolmekordses väärtuses [1].

§ 7. Töökonfliktid.

Kolhoosiliikmete töötülide arutamise korda reguleerivad Põllumajandusartelli tüüppõhikiri ja mõned erinormid.

Üksikute kolhoosnikute kaebusi ebaõige kolhoosist väljaheitmise kohta arutab rajooni töörahva saadikute nõukogu täitevkomitee (Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 8).

Konfliktid, mis on seotud töönormide määramisega, tööde hindamisega ühikpäevades ja toiduainete ja raha määramisega, mis kuuluvad väljaandmisele ühikpäeva eest, lahendatakse kolhoosiliikmete üldkoosoleku poolt.

Töökonflikte ühikpäevade eest tasumise puhul neil juhtudel, kui kolhoosi juhatus keeldub kolhoosnikule ühikpäevade eest arvestatud toiduainete ja raha maksmisest, hoolimata kolhoosi üldkoosoleku otsusest kolhoosi aastatulude jaotamise kohta, arutavad kohtuorganid [2].

Kolhooside ja kolhoosnikute vaheliste konfliktide kohta ühikpäevade tasumise asjus on sätitud aastane aegumistähtaeg, mida arvatakse tulude tegelikust jaotamise hetkest antud kolhoosis [3]. Hagisid, mis esitatakse selle tähtaja möödalaskmisega, võidakse kohtu poolt rahuldada ainult neil juhtudel, kui tehakse

---

[1] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 12. maist 1943. a. („NSV Liidu Töörahva Saadikute Nõukogu Teataja", 13. mai 1943); NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 4. aprillist 1945. a.

[2] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 14. augustist 1942 („NSVL Ülemkohtu praktika 1942", I vihk, Jurizdat, 1943, lk. 6).

[3] NSVL KTK ja RKN-i määrus 26. juulist 1937 (LSKK 1937, nr. 47, art. 191).

kindlaks, et hageja laskis aegumistähtaja mööda mõjuvail põhjustel.

Kolhoosnikute hagid ühikpäevade kohta arvete tegemise asjus on vabastatud riigilõivust ja muist asjaarutamise kuludest [1].

Hagide rahuldamisel ühikpäevade tasumise asjus peavad kohtud kolhoosidelt välja mõistma tulu nii rahalise kui ka natuuras osa normide järgi, mis kuuluvad hagejale, otsuses täpselt ära määrates, milliseid toiduaineid ja kui suurel määral tuleb hagejale ühikpäeva eest anda.

Juhul, kui traktoristid esitavad hagi masina-traktorijaama vastu rahalise ja natuuras tulu sissenõudmiseks ühikpäevade järgi või juhul, kui selline hagi esitatakse kolhoosi vastu, on kohus kohustatud asjasse osalisena kaasa tõmbama vastavalt masina-traktorijaama või kolhoosi ja lahendama hagi masina-traktorijaama tüüplepingu kolhoosiga eeskirjade kohaselt. Tulude rahalise osa tasumine ühikpäeva eest kindlustatud miinimumi ulatuses pannakse sel juhul masina-traktorijaamale, natuuras osa ja selle rahalise osa tasumine aga, mis on traktoristil saada üle kindlustatud miinimumi — kolhoosile.

§ 8. Kolhoosiliikmete aineline kindlustamine töövõime kaotuse puhul.

Kolhoosiliikmete üldkoosoleku otsuse järgi moodustatakse igas kolhoosis fondid invaliidide, vanakeste, ajutiselt töövõime kaotanute, punaarmeelaste abivajavate perekondade abistamiseks, samuti lastesõimede ja vaeslaste ülalpidamiseks. Nende fondide suurus ei või ületada 2% brutotoodangust (Põllumajandusartelli tüüppõhikirja § 11). Tähendatud fondide kohta tee-

---

[1] Vene NFSV TsPK § 43 ja teiste liiduvabariikide TsPK vastavad paragrahvid.

vad korraldusi kolhoosid ise; ei sotsiaalhoolekande organeil, ei maaorganeil, ei kohalikel nõukogudel ole õigust, mööda minnes kolhoosi üldkoosolekust, määrata nende fondide suurust, nende ülesannet ja kulutamise korda [1].

Ainelist toetust kolhoosiliikmeile ajutise töövõimetuse puhul või invaliidsuse korral antakse kas kolhoosi juhatuse poolt või kolhoosi ühiskondliku vastastikuse abistamise kassa poolt. Selline kassa organiseeritakse kolhoosi üldkoosoleku otsuse järgi ja tegutseb Vastastikuse abistamise kassa tüüppõhikirja kohaselt.

Vastastikuse abistamise kassad annavad mees- ja naiskolhoosnikuile abi invaliidsuse, vanaduse, haiguse, raseduse ja sünnitamise puhul, samuti muil juhtudel, kui mees- ja naiskolhoosnikuil pole võimalik osa võtta tootmisest ja vajavad ühiskondlikku abi [2]. Kolhooside vastastikuse abistamise kassadele on pandud tähtsaima ülesandena vaeslaste ülalpidamine ja ajutiselt raskustesse sattunud kolhoosnikute laste abistamine [3].

Abi suurus, kord ja vormid määratakse kolhoosiliikmete üldkoosoleku poolt vastavalt kassa põhikirjale ja kassa võimalustele.

Vastastikuse abistamise kassa summad moodustuvad eraldamistest kolhoosnikute isiklikust tulust, samuti kolhooside ühiskondlike fondide sellest osast, mis kolhoosi üldkoosoleku otsuse järgi antakse üle mainitud kassale, ja muist sissetulekuist.

---

[1] NSVL Põllutöö RK ja Vene NFSV Sotsiaalkindlustuse RK määrus 10. jaanuarist 1936. a. („Rahandus- ja Majandusseadusandluse Bülletään", 1937, nr. 7, lk. 39).

[2] NSVL RKN-i määrus 1. veebruarist 1932. a. (LSKK 1932, nr. 9, art. 51).

[3] NSVL RKN-i ja ÜK(b)P KK määrus 31. maist 1935. a. (LSKK 1935, nr. 32, art. 252).

Tööndusartellide liikmete töö.

XVII peatükk.

Töö õiguslik reguleerimine tööndusliku kooperatsioonis ja invaliidide kooperatsioonis.

§ 1. Töö õigusliku reguleerimise põhilised iseärasused tööndusliku kooperatsioonis.

Tööndusartellid nagu ka põllumajanduslikud artellid (kolhoosid) on tootmiskooperatsiooni vormid (s. o. sellise kooperatsiooni, mis ühendab kodanikke kui tootjaid), erinevalt tarbijate kooperatsioonist (s. o. kooperatsioonist, mis ühendab kodanikke kui ostjaid ja kaupade tarbijaid).

Tootmiskooperatsioon NSV Liidus on selline vorm, kus üksiktalupoegade ja -käsitööliste väike majapidamine organiseerub suureks, sotsialistlikuks majapidamiseks. See ühendab oma liikmete tööd tootmisvahendite kooperatiivse-kolhoosse sotsialistliku omandi baasil.

Tootmiskooperatsioon on kõigepealt selle liikmete töö kooperatsioon, kes on koopereerinud selleks ka oma isiklikud tootmisvahendid.

Tootmisartellid etendavad kodukäsitööliste suhtes sama ajaloolist osa, mis kolhoosid üksiktalupoegade suhtes. Nad organiseerivad üksikute tootjate tööd sotsialistlikel aluseil, soodustades sellesamaga nende heaolu pidevat tõusu.

Tööndusartellid on nõukogude seaduse järgi kodanike vabatahtlik ühinemine ühel või mitmel majanduslikult omavahel seotud tööndusalal tegutsemiseks. Artelli liikmeile on isikliku tööga osavõtt selle tegevusest kohuslik [1].

---

[1] Tööndusкooperatsiooni põhimääruse § 1 ja 15, kinnitatud NSVL KTK ja RKN-i poolt 11. mail 1927 (LSKK 1927, nr. 26, art. 280).

Tööndusartelli liikmeksolekust tuleneva õigussuhte paratamatuks (ja seejuures põhiliseks) koostisosaks on t ö ö - õ i g u s s u h e artelli liikme ja artelli kui terviku vahel. See, nagu ka kolhoosi töö-õigussuhe, on (erinevalt tööliste ja teenistujate töö-õigussuhteist) t o o t m i s - k o o p e r a t i i v n e töö-õigussuhe (vt. V peatükk, § 2). See tähendab, esiteks, et artelli liikmed, olles oma artelli kollektiivsed peremehed, ise võtavad vastu (üldkoosolekul) artelli töö sisekorra-eeskirjad, määravad töönormid, töö hinded jne. See tähendab, teiseks, et tööndusartelli liikmed ei saa oma töö eest mitte palka (vt. V peatükk, § 2), vaid jaotavad omavahel nn. „teenistuse“ [1] näol osa oma artelli tuludest.

Kuid ühes sellega moodustavad töö-õigussuhted tööndusartellis endast teistsuguse tootmis-kooperatiivse töösuhte eriliigi, kui kolhoosi töösuhted.

Millega siis erinevad töö-õigussuhted tööndusartellis töö-õigussuhteist kolhoosides?

Esimene erinevus on järgmine. Tööndusartellis jaguneb töö tavaliselt aasta kestel ühtlaselt ega nõua erilist kontsentratsiooni üksikuil perioodidel (nagu näiteks külvi- ja lõikusehoogtöö põllumajanduses). Seepärast ei määra tööndusartellid töö määra (vt. II peatükk, § 4) oma liikmeile mitte ühikpäevades (vt. XVI peatükk, § 4), vaid väliselt samades vormides, nagu teeb seda riik töölistele ja teenistujaile (vt. IX peatükk). Tootmistingimuste sarnasus tööndusartellide ühistöökodades tingimustega kohaliku tööstuse riiklikes ettevõtteis kutsus isegi esile vajaduse laiendada ühistöökodades töötavaile tööndusartelli liikmeile tööliste ja teenistujate tööseadusandlust

---

[1] Terminit „teenistus“ kasutatakse kohaldades tööndusartellidele just, et märkida artelli liikme osavõtu osa selle tulude jaotamisest. Seda ei tule segi ajada töölise või teenistuja tegeliku või keskmise palgaga, mida samuti nimetatakse „teenistuseks“, erinevalt palga määradest (vt. XI peatükk).

osas, mis puutub ohutustehnikasse, tootmistervishoiusse, naiste ja alaealiste töökaitsesse (vt. XII peatükk).

Teine erinevus on samuti seotud tööndusmajanduse iseärasustega võrreldes põllumajandusega ja seisneb selles, et artellid jaotavad oma tulu liikmete vahel mitte majandusaasta lõpul, nagu seda tehakse kolhoosides (põllumajandusaasta lõpul), vaid kogu aasta kestel, makstes „teenistuse" välja tavaliselt kaks korda kuus. Seejuures erinevalt tasustamisest ühikpäevade järgi makstakse „teenistus" tavaliselt välja rahas.

Lõpuks tuleb märkida ka seda asjaolu, et tööndusartelli liikmeil, kes elavad linnades, pole üldreeglina isiklikku õue-aiamaatükki. Seepärast, võrreldes kolhoosnikutega, on vajalik, et neile tingimata kinnitataks õigused teatud aineliseks kindlustatuseks vanaduses, haiguse juhul jne., mida saavutataksegi kohusliku v a s t a s t i k u s e k i n d l u s t a m i s e g a (vt. eespool § 8), mis asendab tööndusartelli liikmeile täielikult riikliku sotsiaalkindlustuse (XV peatükk).

Niimoodi leiame tööndusartellide liikmete tööõiguslikes tingimustes rohkem sarnasust tööliste ja teenistujate tööõiguslike tingimustega kui kolhoosiliikmete tööõiguslikes tingimustes.

Lõpuks tuleb tähendada, et kõneldes tööndusartellist me kogu aeg peame silmas tööndusartelle laias mõttes, s. t. mitte ainult tööndusliikke kooperatiiv-artelle, kus töö toimub ühistöökodades, vaid ka nn. tootmisühinguid, kus ühingu liikmed töötavad kodus ühingule kuuluva toorainega.

Tööndusartelle (ja tootmisühinguid) ei tule ära segada tööndusko operatsiooni arenemise algetappidel levinud nn. varustus-müügiühingutega. Need varustus-müügiühingud olid ainult ettevalmistusastmeks kodukäsitööliste töö sotsialistlikule kooperatsioonile, kes neis ühinguis ühinesid ainult ühiseks (ühingu organite kaudu) toodangu müügiks ja toorainega varustumiseks. Seepärast liikmeksolekust tulenevad õigussuhted varustus-müügiühinguis ei sisaldanud endas veel töö-õigussuhteid.

Lõpuks tuleb meenutada nn. t ö ö n d u s k o l h o o s e, kus on ühinenud tööndusliku ja kolhoossed töö-õigussuhted. Nii reguleeritakse töötingimusi tööndusko1hoosi tööndusliku tegevuses samuti kui harilikes tööndusartellides, tööndusko1hoosi põllumajandusliku tegevuse töötingimusi aga nii nagu kolhoosides.

§ 2. Töö-õigussuhete tekkimine ja lõppemine.

Juriidiliseks aktiks, mis tingib liikmeksolekust tuleneva töö-õigussuhte tekkimise tööndusartellis, on kahepoolne akt — kokkulepe artelli liikmeks astumise-vastuvõtmise kohta.

Tööndusartellide liikmeiks võivad olla töötajad, kes on saanud 16-aastaseks. Õpilased, kes õpivad tööndusliku kooperatsiooni koolides või artelli ühistöökodades, võivad olla artelli liikmeks alates 15 aastast (kuid kuni 16-aastaseks saamiseni ei või nad olla artelli asutajaiks ega selle valitavate organite liikmeiks). Kuid õpilased alates 15 aastast ja vanemad võivad õppida ka mitte artelli liikmeina, vaid töölepingu alusel. Lastekodudest tulnud alaealised, mõnedes rajoonides aga (pärast koosk õlastamist ÜLKNÜ-i KK ja ÜAÜKN-iga) üldse kõik alaealised võivad õppida artellides alates 14. eluaastast. Igal juhul võib õigusuhete tekkimise aluseks alla 15-aastase õpilase ja artelli vahel olla ainult tööleping[1].

Isikud, kes soovivad artelli liikmeks astuda, peavad esitama selle kohta artelli juhatusele kirjaliku avalduse. Artelli liikmeks vastuvõtmine toimub üldkoosoleku või selle volitusel juhatuse poolt. Juhatuse keeldumise peale vastuvõtmiseks võidakse edasi kaevata üldkoosolekule[2].

[1] Põhiaktiks, mis reguleerib õppimist tööndusko1operatsioonis, on NSVL KTK ja RKN-i määrus 17. juulist 1933 (LSKK 1933, nr. 47, art. 277). Selle määruse arendamiseks on Üleliiduline Tööndusko1operatsiooni Nõukogu andnud rea juhendeid.

[2] Tööndusliku-kooperatiivse tootmisartelli tüüppõhikiri, heaks kiidetud Üleliidulise Tööndusko1operatsiooni Nõukogu poolt 11. oktoobril 1934. a., KOIZ, 1939.

Artelli liikmeks astuja maksab sisseastumis- ja osamaksu. Artelli iga liikme sisseastumis- ja osamaksu üldsuurus peab võrduma tema oletatavale poolteise kuu keskmisele töötasule, mis määratakse artelli juhatuse poolt. Nende maksude tasumise tähtaega võib artelli juhatus ajatada eeskirjade järgi, mis määratakse artelli üldkoosoleku poolt. Üleliidulise Tööndusko operatsiooni Nõukogu poolt (vt. IV peatükk, § 5) soovitati sellist sisseastumis- ja osamaksu tasumise tähtaegade ajatamise korda, mille puhul artelli liikmed maksavad oma sissemaksude kustutamiseks iga kuu keskmiselt 3% oma kuu töötasust[1].

Isikuile, kes astuvad artelli liikmeiks, võidakse nende kõlblikkuse kontrolliks töö alal määrata kandidaadi staaž mitte üle 1 kuu töö puhul ühistöökodades või mitte üle 6 nädala proovitellimuse täitmisel kodus. Kandidaatide arv töö puhul ühistöökodades ei või ületada 20% artelli liikmete üldarvust, ühes palgaliste töötajatega aga ei või ületada 30%. Katseajal ei vaadelda kandidaate kui palgatud töötajaid ja arveid nendega peetakse töö puhul ühistöökodades nagu artelli liikmetega, proovitellimuse täitmisel kodus aga — poolte kokkuleppe järgi. Kui aga töö puhul ühistöökodades kandidaati pärast kandidaadi staaži möödumist artelli liikmeks vastu ei võeta, peab artell temaga lõpparve tegema normide järgi, mis on seatud antud kvalifikatsiooniga palgatööliste jaoks vastavalt tööliste ja teenistujate tööseadusandlusele, samuti maksma sotsiaalkindlustuse maksed.

Artelli liikmed, kes töötavad tööndusko operatsiooni ettevõtteis (nii ühistöökodades kui ka kodus), võivad ettevõttest lahkuda või ühest ettevõttest teise üle minna ainult artelli juhatuse esimehe loal.

Artelli juhatuse esimees on kohustatud andma artelli liikmele lahkumise luba ettevõtteist kõigil neil juhtudel, kui sellise

---

[1] „NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 585.

loa peab andma töölisele või teenistujale (vt. VI peatükk, § 8), ja peale selle artelli liikme tööle asumisel riiklikku ettevõttesse või asutisse [1].

Artelli liikme omavoliline töölt lahkumine toob kaasa vastutuse NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadluse järgi.

Artelli liikme töö-õigussuhte lõpetamine on, järelikult, võimalik kahepoolse juriidilise akti alusel: artelli liikme avaldus ja artelli juhatuse esimehe luba.

Peale selle võib üksikuil juhtudel artelli liikme töö-õigussuhte lõpetamise aluseks olla artelli liikme artellist väljaheitmine artelli põhikirja ja artelli vastu olevate kohustuste rikkumise pärast. Kuid analoogia järgi NSVL Ülemkohtu pleenumi määrusega 25. detsembrist 1941. a. (vt. VI peatükk, § 7) tuleb arvata, et juhtudel, kui artelli liige on põhikirja rikkunud eesmärgil taotleda artellist lahkumist, tuleb selliseid tegusid vaadelda kui isesugust töölt omavolilise lahkumise viisi ja võtta süüdlane kriminaalvastutusele 26. juuni 1940. a. seadluse § 5 1. lõike järgi.

Artellist lahkunud või väljaheidetud liige tõmmatakse kaasa artelli kahjude katmisele selle operatsiooniaasta eest, millal ta lahkus.

Hiljemalt 3 kuud pärast üldkoosoleku poolt selle tegevusaasta aruande kinnitamist, mille kestel toimus lahkumine või väljaheitmine artellist, tagastatakse artellist lahkunule tema osamaks ja muud tagastatavad sissemaksed, maha arvates tema osaks langevad kahjud.

Tööndusartellide liikmeid, kes on kutsutud relvastatud jõudude ridadesse, ei või sel põhjusel artellist välja heita, kuigi nad oleksid saanud oma osamaksu tagasi. Pärast selliste artelli

---

[1] Üleliidulise Tööndusskooperatsiooni Nõukogu presiidiumi määrus, kinnitatud NSVL RKN-i määrusega 22. juulist 1940 (LMKK 1940, nr. 20, art. 280).

liikmete tagasitulekut sõjaväest ajatatakse neile osamaksu uuesti sissemaksmise tähtaega.

§ 3. Täitmiskohustuslik töö.

Artelli juhatus jaotab töö artelli liikmete vahel [1].

Ühelgi artelli liikmel pole õigust keelduda tööst selles vahetuses ja määratud töökohal, mis on temale ette nähtud graafikus või tööde juhataja korralduses [2].

Iga artelli liikme tööfunktsioon artelli üldises tootmises määratakse niimoodi kindlaks artelli juhatuse poolt ja konkretiseeritakse tööjuhataja korraldusega.

Artelli liikmed, kes töötavad kodus, on kohustatud ilmuma artelli töö järele ja valmis töö äraandmiseks kindlail päevadel artelli juhatuse esimehe juhtnööride järgi.

Nõukogude tööõiguse üldpõhimõtete kohaselt on artelli juhatusel ja üksikute tööde juhatajail kohustus kasutada iga artelli liiget tema võimete ja kvalifikatsiooni kohaselt.

Üldreeglina on artelli liige kohustatud tegema seda tööd, mis vastab temale kinnitatud tööfunktsioonile. Tööseisakute juhtudel on artelli juhatusel õigus töölist tööseisaku ajaks teisele tööle üle viia, tasudes temale uue töö järgi.

Kogu artelli töö jaotatakse reeglikohaselt tema liikmete vahel. Palgalise tööjõu kasutamine on lubatud ainult abitööde tegemiseks, mis pole artelli põhitegevuseks, ja töödeks, mis nõuavad eriteadmisi (insenerid, tehnikud, arvepidajad jne.), siiski tingimusel, et palgalistena töötavate isikute arv ei ületaks 10% artelli liikmete üldarvust. Erandjuhtudena on palgaline töö ajutiselt lubatud ka artelli põhitegevuse alal, kuid iga kord

---

[1] NSVL KTK ja RKN-i 11. mai 1927. a. määruse § 15 (LSKK 1927, nr. 26, art. 280).

[2] Vt. Üleliidulise Tööndusskooperatsiooni Nõukogu poolt heakskiidetud Tööndusliik-kooperatiivse tootmisartelli töö sisekorra näidiseeskirjade § 9 („NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 612).

tööndusKooperatsiooni üle järelevalvet pidava valitsusorgani loal tema poolt määratud tähtaja jooksul ja piirides (vt. peatükk V, § 3).

Isikud, kes astuvad tööndusartelli palgalistena tööle (töölepingu järgi), asuvad tööle artelli juhatuse esimehe või tema asetäitja korraldusel. Nende töövahekordi reguleerivad normid tööliste ja teenistujate töö kohta (vt. käesoleva õpiku VI—XV peatükk).

§ 4. Töö- ja puhkeaeg.

Tööaja kestus määratakse tööndusartelli liikmeile artelli üldkoosolekute otsustega. Seoses NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadlusega on Tööndusliik-kooperatiivse tootmisartelli tüüppõhikirja võetud täiendus selle kohta, et artelli üldkoosoleku poolt määratav tööpäeva kestus ei või olla vähem kui 8 tundi[1].

Artelli alaealiste liikmete suhtes vanusega 14—16 aastat, samuti artelli liikmete suhtes, kes tegutsevad tervisele kahjulike töötingimustega kutsete alal, kohaldatakse norme lühendatud tööpäeva kohta, mis on ette nähtud tööliste ja teenistujate tööseadusandluses (vt. IX peatükk, § 3).

Küsimus artelli liikmete — rasedate naiste ja imetavate emade — ületunni- ja öötöö kohta lahendatakse vastavalt seadustele tööliste ja teenistujate töö kohta.

Artelli liikmed, kes töötavad maal ja on samaaegselt kolhoosiliikmed, vabastatakse artelli tööst ajaks, mis on määratud kolhoosi lepingus artelliga või artelli esimehe ja kolhoosi esimehe vastastikuse kokkuleppega.

Tööaja algus ja lõpp määratakse töö sisekorra-eeskirjadega, mis kinnitatakse artelli üldkoosoleku poolt.

---

[1] Tööndusliik-kooperatiivse tootmisartelli tüüppõhikirja § 17, Üleliidulise Tööndusкooperatsiooni Nõukogu presiidiumi redaktsioonis 22. okt. 1940 („NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 577).

Artelli liikmeile, kes töötavad kodus, määrab artelli juhatuse esimees kohuslikud artelli ilmumise päevad töö vastuvõtmiseks ja valmis töö äraandmiseks.

Iganädalased puhkepäevad ja iga-aastased mitte-tööpäevad (peale iganädalaste) antakse artelli liikmeile võrdselt tööliste ja teenistujatega [1] (vt. X peatükk).

Artelli liikmeil, kes töötavad ühistöökodades, on õigus saada iga-aastast korralist puhkust tasuga keskmise palga suuruses viimase 12 kalendrikuu töö eest. See õigus tekib pärast 11-kuulist pidevat tööd artellis. Artelli liikmeil, kes töötavad kodus, on õigus puhkust saada tingimusel, kui nad on isiklikult täitnud neile määratud töönormi. Selliste artelliliikmete tasu puhkuse aja eest ei või olla kõrgem vastava kvalifikatsiooniga artelli liikme, kes töötab ühistöökojas, keskmisest kuutöötasust [2].

Puhkuse kestus ja selle andmise kord määratakse kindlaks artelli üldkoosoleku poolt tööndusko operatsiooni juhtivate riiklike organite juhtnööride alusel.

Artelli liikmeile, kes tegutsevad tervisele kahjulike töötingimustega kutsete alal, antakse lisapuhkust normide järgi, mis on sätitud tööliste ja teenistujate kohta. Alaealistele artelli liikmeile vanusega kuni 16 aastani antakse puhkust võrdselt samaealiste tööliste ja teenistujatega üks kalendrikuu.

§ 5. Töö tasustamine.

Tööndusliik-kooperatiivsed ettevõtted on konkreetsete kooperatiivsete koondiste omand. Seepärast on artelli liikmeile töö eest tasumine nende osavõtu vorm artelli tulude jaotamisest proportsionaalselt iga artelli liikme töö hulgale ja omadusele.

---

[1] Üleliidulise Tööndusko operatsiooni Nõukogu presiidiumi määrus 11. juulist 1940 („NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 613).

[2] Töö sisekorra näidiseeskirjad („NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 614).

Tööndusliк-kooperatiivses töötasustamise vormis tuleb vahet teha kahe elemendi vahel.

a) põhiline tasu töö eest, mida nimetatakse töötasuks;

b) lisatasu artelli kasumeist.

Artelli liikmete põhitasu (töötasu) normid määratakse ette kindlaks tariifsete palkade, tükitöö hinnete ja koosseisuliste palkadega ja kalkuleeritakse väljalastava toodangu omahinna määramisel. Töötasu maksmine toimub kaks korda kuus.

Seega ei erine tööndusкooperatsiooni liikmete töötasu struktuuri ja väljamaksu süsteem väliselt millegagi tööliste ja teenistujate palga struktuuri ja väljamaksu süsteemist. Sisuline erinevus nende vahel on järgmine. Palka makstakse kindlate normide järgi tööaja ühiku või tööühiku eest, olenemata konkreetse ettevõtte tulust (valdav enamik töölisi ja teenistujaid saab palka riikliku sotsialistliku omandi ühtsest fondist). Artelli liikmete töötasu aga on antud artelli tulude jaotamise vorm ja selle väljamaks pole garanteeritud juhul, kui artelli tegevus toob kahju.

Kooperatiivse tootmisartelli tüüppõhikiri näeb ette artelli liikmete osavõtu artelli kahjude katmisest, mis ilmnesid aastaaruandes ega ole sisse nõutud isikuilt, kes on isiklikult vastutavad nende kahjude eest. Igalt artelli liikmelt nõutavad maksed kahjude katteks ei või ületada summat, mis on teatud, põhikirjas fikseeritud vahekorras antud artelli liikme osamaksuga.

Panga poolt summade väljaandmine artelli arveldusarvelt töötasu maksmiseks artelli liikmeile toimub samas järjekorras majandusorganite täitedokumentidega (sealhulgas aktsepteeritud maksunõuetega), s. t. pärast palga, sotsiaalkindlustuse, eelarveliste maksete ja Riigipanga pretensioone [1]. Samuti juhul, kui tulevad kokku mitme kreeditori nõuded tööndusartelli vastu,

---

[1] NSVL Riigipanga Juhatuse ringkiri 27. septembrist 1937 („NSV Liidu tööseadusandlus", lk. 606).

rahuldatakse artelli liikme töötasu nõue, erinevalt palganõudeist, mitte esimeses järjekorras, vaid rööbiti majandusorganite nõuetega (vt. Vene NFSV TsPK § 266 ja teiste liiduvabariikide TsPK vastavad paragrahvid).

Tehisnormid, hinded, tariifsed ja koosseisulised palgad nii ühistöökodades kui ka kodus töötavaile artelli liikmeile töötatakse välja artelli juhatuse poolt tööndusKooperatsiooni juhtivate organite juhtnööride alusel ja kinnitatakse artelli liikmete üldkoosoleku poolt.

Üldreeglina toimub tööndusKooperatsiooni ettevõtteis töötasustamine otsese piiramata tükitöö süsteemis.

Piiratud tootmisaladel, mis limiteerivad naaberjaoskondi ja otsustavad artelli tootmisplaani täitmist, samuti neil aladel, kus on vaja suurendada toodangu väljalaskmist, kusjuures puudub võimalus suurendada sisustist ja vahetuse koefitsienti, kohaldatakse töö tasustamisel progressiivset tükitöö süsteemi.[1]

Tööndusartellide juhtivate ja tehniliste töötajate kohta on sisse seatud premiaalne töötasu, mis arvatakse protsentides põhipalga juurde plaani näitajate ületamise eest.

Tootmise seisaku eest artelli liikmed, olenemata töö tasustamise vormist, reeglikohaselt töötasu ei saa. Ainult erandjuhtudel võib üldkoosolek säilitada üksikuile artelli liikmeile tööseisaku aja eest osa töötasust, mitte üle vastava kvalifikatsiooniga ajatöölise poole palgamäära, kuid mitte üle kolme päeva kuus.

Praagi eest, mis ei tekkinud artelli liikme süül, makstakse alandatud hinnete järgi: täieliku praagi eest — poole hinde suuruses, osalise praagi eest — olenevalt toodangu kõlblikkuse astmest, kuid mitte üle $^2/_3$ hindest.

Töötaja süül tekkinud praagi eest ei tasuta.

---

[1] Üleliidulise Tööndusкooperatsiooni Nõukogu presiidiumi poolt 21. oktoobril 1939. a. kinnitatud „Progressiiv-tükitöötasu määrustik“ („NSV Liidu tööseadusandlus“, 1941, lk. 594).

Ilmnenud praagist on töötajad kohustatud viibimata teatama tootmise juhatajale. Selle nõude mittetäitmisel, samuti juhul, kui tööd jätkatakse hoolimata administratsiooni korraldusest, loetakse praak töötaja süül tekkinuks. Kui aga, hoolimata töötaja avaldusest praagi tekkimise kohta, tootmise juhataja teeb korralduse töö jätkamiseks, siis edaspidist praaki ei loeta töötaja süül tekkinuks, artelli kahjude eest aga peab vastutama tootmise juhataja, kes tegi korralduse töö jätkamiseks.

Lisatasu artelli liikmeile võidakse maksta artelli kasumeist (puhtast akumulatsioonist), kusjuures selleks võib artelli üldkoosoleku otsuse järgi kasutada kuni 20% artelli poolt saadud puhaskasust [1]. Lisatasu saamise õigus tekib artelli liikmeil ainult tingimusel, kui artelli liikmete üldkoosolek on teinud otsuse kasumite jaotamise kohta.

Ülalmainitud puhaskasu jaotamine artelli liikmete vahel toimub proportsionaalselt nende poolt saadud palgale selle perioodi eest, mille eest puhaskasu jaotatakse.

§ 6. Töökaitse.

Andes artellidele paljudes küsimustes õiguse ise määrata oma liikmete töötingimusi, laiendab nõukogude tööõigus töötajate elu ja tervise hoidmise erilise tähtsuse tõttu artelli ühistöökodades töötajaile tööliste ja teenistujate tööseadusandluse põhinormid ohutustehnika, tööstustervishoiu, naiste ja alaealiste töökaitse suhtes.

Kuna aga tootmistingimused tööndusartellides on mõnikord teistsugused kui vastava tööstusharu riiklikes ettevõtteis, volitati Üleliidulist Tööndusкooperatsiooni Nõukogu ja Üleliidulist Vastastikuse Kindlustamise Nõukogu (vt. lk. 83) [2] välja

---

[1] NSVL RKN-i määrus 27. jaanuarist 1936 (LSKK 1936, nr. 7, art. 63) ja NSVL Ministrite Nõukogu määrus 9. nov. 1946. a.

[2] „NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 623—624.

andma erieeskirju ohutustehnika ja tööstustervishoiu kohta tööndusliku artellide ühistöökodades, arvestades tööndusko-operatsiooni tootmistöö eri tingimusi ja tööndusartellide rahalist seisundit. Pärast Üleliidulise Tööndusko-operatsiooni Nõukogu likvideerimist (vt. lk. 83) peab Üleliiduline Vastastikuse Kindlustamise Nõukogu kooskõlastama sellised eeskirjad Tööndusko-operatsiooni Valitsusega Ministrite Nõukogu juures.

Eeskirju naiste ja alaealiste töökaitse kohta kohaldatakse ühistöökodades töötajaile alati samas ulatuses, milles need on sätitud normatiivsete aktidega tööliste ja teenistujate töö kohta.

Ohutustehnika ja tööstustervishoiu abinõud sätitakse iga artelli kohta, olenevalt selle tootmistingimustest, artelli juhatuse eri kokkuleppega tööndusko-kindlustuskassaga (vt. selle peatüki § 8).

Igas artellis määratakse isik, kes on vastutav ohutustehnika eest. Mehhanismide ja muu sisustise ohtlike osade kaitse korrasoleku eest vastutavad selleks määratud vastutavad isikud igas tsehhis.

Ohutustehnika eeskirjad peavad olema välja pandud igas tööndusko-operatsiooni ettevõttes (mitme tsehhiga ettevõttes aga — igas tsehhis). Kõigis ohtlikes kohtades peavad olema vastavad hoiatuskirjad.

Iga uustulnukat artelli ettevõttesse on tootmise juhatajad kohustatud tutvustama tööde ohutuse eeskirjadega, hoiatama neid mehhanismide ohtlike osade eest, samuti õpetama käsitsema neile usaldatud masinaid ja tööpinke.

Tööndusliku artelli juhatajate ja töötajate põhikohustused töökaitse alal on loeteldud Töö sisekorra näidiseeskirjade § 38—47[1].

Järelevalve organiks töökaitse ja ohutustehnika eeskirjade täitmise üle artellides on tööndusko-operatsiooni tööinspektsioon, mis on asutatud tööndusko-operatsiooni kindlustuskassade juures (vt. selle peatüki § 8).

[1] „NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 623—624.

Tööinsektoreile on antud õigus külastada igal ajal tööndusliik-kooperatiivseid ettevõtteid, teha artelli administratsioonile kohuslikke ettekirjutusi avastatud puuduste kõrvaldamiseks, määrata trahve kuni 100 rublani ametiisikuile, kes süüdi töökaitse eeskirjade rikkumises, anda materjalid töökaitse normide kriminaalselt karistatavate rikkumiste kohta kohtu-uurimisorganeile.

Artellisiseseks organiks töökaitse eeskirjade pidamise alal tööndusartellides on artelli liikmete poolt valitavad ühiskondlikud tööinspektorid ja Töökaitse ja Olustiku Parendamise Büroo töökaitse rühmad.

§ 7. Töödistsipliin.

Artelli liikmed on kohustatud täpselt täitma põhikirja ja sisekorra-eeskirju, mis on sätitud artelli poolt, alluma üldkoosoleku ja artelli juhatuse otsustele, vastu vaidlemata täitma tootmise juhatajate korraldusi ja säästlikult suhtuma artelli varasse. Ükski artelli liige ei tohi keelduda temale ülesandeks tehtud tööst.

Põhjuseta töölt puudumise ja mõjuvate põhjusteta hilinemise eest töö alguseks ja pärast lõunavaheaega rohkem kui 20 minutit, omavolilise töölt lahkumise eest enne lõunavaheaega või enne tööpäeva lõppu varem kui 20 minutit, samuti kodus töötava artelli liikme määratud päeval artelli mitteilmumise eest töö vastuvõtmiseks või äraandmiseks võetakse artelli liikmed kriminaalvastutusele NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadluse § 5 2. lõike järgi [1].

---

[1] Kooperatiivse tööndusliku tootmisartelli näidispõhikirja p. 20 Üleliidulise Tööndustööperatsiooni Nõukogu redaktsioonis 22. oktoobrist 1940 („NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 635) ja Üleliidulise Tööndustööperatsiooni Nõukogu presiidiumi määrus, kinnitatud NSVL RKN-i poolt 22. juulil 1940, tööndustööperatsiooni ettevõtteis NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadluse kohaldamise korra kohta (LMKK 1940, nr. 20, art. 486).

Kriminaalvastutusele NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadluse § 5 2. lõike järgi võetakse ka artelli liikmed, kes on ühe kuu jooksul kolm korda või kahe teineteisele järgneva kuu jooksul neli korda hilinenud (tööpäeva alguseks või pärast lõunavaheaega) või enneaegselt töölt lahkunud (enne lõunavaheaega või enne tööpäeva lõppu) rohkem kui 20 minutit.

Töödistsipliini rikkumise eest, mis ei too kaasa kriminaalvastutust, karistatakse artelli liikmeid sisekorra-eeskirjade järgi.

Tööndusliik-kooperatiivse tootmisartelli näidispõhikirjas on ette nähtud järgmised karistusliigid, mis määratakse artelli liikmeile töödistsipliini rikkumise eest sisekorra-eeskirjade järgi: märkus, noomitus, noomitus ühes väljaheitmise hoiatusega, üleviimine madalamalt tasutavale tööle kuni kolmeks kuuks või paigutamine madalamale ametikohale. Need karistused määratakse artelli juhatuse esimehe poolt, kel lasub isiklik vastutus töödistsipliini eest.

Artelli liikmeid, kes rikuvad põhikirja ja oma kohustusi artelli vastu, kes tegutsevad artelli huvide kahjuks, olenemata nende kohtulikule vastutusele võtmisest kindlaksmääratud juhtudel, võidakse artelli esimehe ettepanekul artelli üldkoosoleku poolt artelli liikmete hulgast välja heita.

Kui töödistsipliini rikkumine tekitas artellile kahju, on süüdlane kohustatud seda tasuma.

Toorainete, materjalide ja poolvabrikaatide eest, mis on saadud töötlemiseks ja pole tagastatud töödeldud kujul või jäänustena, vastutavad artelli liikmed nende viiekordses bilansiväärtuses.

Samasugust vastutust kannavad artelli liikmed — laohoidjad — nende poolt hoiule võetud väärtuste puudujäägi eest.

Tooraine, materjalide, poolvabrikaatide, samuti tööriistade, eririietuse ja muude esemete eest, mis on üle antud artelli liikmeile, vastutavad viimased aineliselt tekitatud kahju ulatuses,

olenevalt asjaoludest. Kahju suurus määratakse artelli juhatuse poolt.

Summad, mis kuuluvad artelli liikmelt sissenõudmisele artelli vara puudujäägi või rikkumise eest, peetakse juhatuse otsusel kinni artelli liikmeil saada olevaist makseist, kui puudujäägi või rikkumise avastamisest pole möödunud üle ühe kuu. Pärast selle tähtaja möödumist toimub sissenõudmine kohtukorras.

Kinni pidada võib 25% suuruses kõigist summadest, mis artelli liikmel on saada, igal tasu maksmisel kuni kogu sissenõutava summa täieliku tasumiseni. Kui on olemas ka muid kinnipidamisi, siis kinnipidamiste üldsuurus ei või ületada 50% artelli liikmel saada olevaist summadest.

Artelli vara riisumise, tahtliku hävitamise või tahtliku rikkumise juhtudel võtab artelli juhatus, olenemata ainelisest vastutusest, süüdlased kriminaalvastutusele.

Artelli liikmed, kes on valitud artelli juhatuse koosseisu, vastutavad solidaarselt kahjude eest, mis on tekitatud juhatuse tegevusetuse või hooletusega.

§ 8. Vastastikune kindlustamine.

Tööndusartellide liikmeile ei laiene riiklik sotsiaalkindlustus. Viimase funktsioone artelli liikmete suhtes täidab tööndushikus kooperatsioonis olemasolev vastastikuse kindlustamise ja abistamise süsteem [1].

Selle süsteemi alglüliks on tööndushooperatsiooni vastastikuse kindlustamise ja abistamise territoriaalsed kassad (tööndushindlustuskassad).

Tuleb vahet teha kassa liikmete ja osaliste vahel. Tööndushindlustuskassa liikmeiks on juriidilised isikud — tööndusartellid. Kassa osalisteks aga loetakse artellide liikmeid, kuna just viimaste teenindamiseks on suunatud kassade tegevus.

---

[1] NSVL KTK ja RKN-i määrus 26. juunist 1929. a. (LSKK 1929, nr 42, art. 369) ja 7. aprillist 1932 (LSKK 1932, nr. 26, art. 160).

Seaduse järgi on kõik tööndusartellid nende tekkimise momendist tööndusKindlustuskassa liikmed ja on kohustatud tasuma kindlaksmääratud kindlustusmakseid, mis arvatakse protsendilises vahekorras artelli liikmete töötasu summast.

Kindlustusmaksete maksmine tööndusartelli poolt tööndus-kindlustuskassale toimub samas korras, mis on sätitud riikliku sotsiaalkindlustuse kindlustusmaksete maksmise kohta. Kindlustusmaksete sissenõudmise suhtes on tööndusKindlustuskassadel needsamad õigused, mis riiklikku sotsiaalkindlustust teostavail organeil (vt. XV peatükk). Tööndus-Kindlustuskassade pretensioonid on rahuldamise järjekorra suhtes võrdsustatud riikliku sotsiaalkindlustuse organite nõudlustega.

Tööndus-kooperatsiooni vastastikuse kindlustamise ja abistamise kassad ühinevad kassade oblastiliitudeks, viimased vabariiklikeks liitudeks. Vastastikuse kindlustamise süsteemi kui terviku eesotsas on Üleliiduline Vastastikuse Kindlustamise Nõukogu, kelle peale on pandud ka Vene NFSV tööndus-kooperatsiooni vastastikuse kindlustamise vabariikliku liidu funktsioonid.

Tööndus-kooperatsiooni vastastikuse kindlustamise organid täidavad kõiki funktsioone, mida tööliste ja teenistujate suhtes täidetakse riikliku sotsiaalkindlustuse korras (vt. XV peatükk), ja peale selle on neil kaks täiendavat funktsiooni: järelevalve töökaitse üle (vt. selle peatüki § 6) ja abi osutamine artelli liikmeile, kes kutsutakse sõjaväeteenistusse [1].

Kõik tööndusartellide liikmed loetakse automaatselt kindlustatuks arvates nende artelli liikmeks astumise päevast, olenemata sellest, kas tööndusartell on järjekordseid kindlustusmakseid tasunud või mitte.

Kindlustatute (kassa osaliste) kindlustamise liigid, suurus ja tingimused määratakse Üleliidulise Vastastikuse Kindlustamise Nõukogu poolt väljaantavate eeskirjadega.

---

[1] Üleliidulise Vastastikuse Kindlustuse Nõukogu presiidiumi määrus 14. maist 1931 („NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 650).

Tegelikult on kindlustusabi osutamise liigid, suurus ja tingimused (eriti toetuste ja pensionide andmise juhud ja suurus) sätitud põhiliselt samasugused kui töölistel ja teenistujail riikliku sotsiaalkindlustuse järgi (vt. XV peatükk).

Mõned erinevused artelli liikmete kindlustuse detailides, võrreldes tööliste ja teenistujatega, on seotud tööndusko operatiivset liiki töö-õigussuhete spetsiifikaga.

Nii näiteks tööndusartellide liikmed, nagu teada, ei liitu ametiühinguiks. Seepärast, arusaadavalt, ei saa ajutise töövõimetuse puhul antava toetuse suurus olla sõltuvuses ametiühingu liikmeks olekust, nagu see on tööliste ja teenistujatega. Teiselt poolt ei saa arvesse võtmata jätta teatud erinevusi ühistöökodades ja kodus töötavate artelli liikmete vahel. Seepärast on ühistöökodades töötavaile artelli liikmeile nähtud ette ajutise töövõimetuse puhul antava toetuse ja invaliidsuspensioni suuremad määrad võrreldes kodus töötavate toetuste ja pensionide määradega.

Tööndus kindlustuskassad toetuvad oma tegevuses igas artellis valitavale Töökaitse ja Olustiku Parendamise Büroole. Sellele abiks valitakse kindlustusdelegaadid, arvestades üks delegaat iga 20 artelli liikme kohta.

§ 9. Töökonfliktide lahendamise kord.

Töökonflikte artelli liikmete ja artelli vahel ühtede või teiste töötingimuste (artelli liikme arvamine ühte või teise kvalifikatsiooni liiki, töönormide kindlaksmääramine jne.) kindlaksmääramise puhul arutatakse eranditult kooperatiivisiseses korras artelli kõrgemate organite poolt.

Konflikte tööndusartellide liikmete töö reguleerimiseks kindlaksmääratud eeskirjade rakendamise puhul (hagilised konfliktid) võidakse arutada nii kooperatiivisiseses kui ka tsiviilkohtulikus korras.

Vene NFSV Ülemkohtu pleenumi poolt on spetsiaalselt sele-

tatud, et konflikte tööndusKooperatsiooni liikmest väljaheitmise puhul võidakse lahendada kohtu poolt [1].

Hagiliste töökonfliktide suhtes artelli liikme ja artelli vahel kohaldatakse kolmekuulist hagi aegumise tähtaega [2].

Konflikte määratud distsiplinaarkaristuse puhul arutatakse ainult artellisiseses korras.

§ 10. Invaliidide kooperatsiooni artellide töösuhete õigusliku reguleerimise iseärasused.

Invaliidide kooperatsioon on invaliidide töö korralduse põhivorme. See moodustab endast erilist kooperatiivset süsteemi, mille riiklikku juhtimist teostavad liidu- ja autonoomsete vabariikide sotsiaalkindlustuse ministeeriumid.

Invaliidide kooperatsiooni ülesandeks on oma liikmete isikliku tööga tootmis-, jaekaubandus- ja mitmesuguste abiettevõtete pidamine, kus töö oma iseloomu poolest vastab vähenenud töövõimega isikute võimetele.

Tähtis koht invaliidide kooperatsiooni süsteemis on kodustöötajate eriartellidel. Need kindlustavad võimaluse osa võtta üldkasulikust tööst I ja II rühma invaliididel, samuti ka teistel isikutel, kes vajavad tööle rakendamist koduse töö korras arstliku tööekspertiisi komisjoni otsusel või erilise perekondliku seisundi tõttu (sõjaväelaste perekonnaliikmed väikeste lastega).

Invaliidide kooperatiivartelli liikmeiks võivad olla: 1) kõikide liikide ja rühmade invaliidid, 2) isikud, kes saavad pensioni vanaduse või väljateenitud aastate eest, 3) pimedad ja kurttummad, 4) isikud piiratud (arstliku tööekspertiisi komisjoni otsuse järgi) töövõimega, kuigi neid pole mingisugusesse inva-

---

[1] Vene NFSV Ülemkohtu pleenumi seletus 28. märtsist 1930 („Vene NFSV kohtupraktika", 1930, nr. 6).

[2] NSVL Ülemkohtu 33. pleenumi määrus 11. maist 1931 („NSV Liidu tööseadusandlus", 1941, lk. 324).

liidide rühma arvatud, 5) kõik isikud, keda valitakse juhtivale tööle artellis.

Isamaasõja invaliididel on eesõigus invaliidide kooperatsiooni artelli astumiseks. Invaliidide artelli juhatused on kohustatud kõrvale puiklemata suunama tööle Isamaasõja invaliide.

Kõik invaliidide kooperatsiooni artelli liikmed on kohustatud isikliku tööga osa võtma artelli tööst ega ole õigustatud tööst keelduma.

Isikute, kes pole artelli liikmed (välja arvatud sõjaväelaste perekonnaliikmed väikeste lastega), tööle võtmine on lubatav ainult selliste tööde tegemiseks, mis nõuavad eriteadmisi (insenerid, tehnikud, raamatupidajad jne.), või neiks töiks, mis on invaliididele üle jõu. Invaliidide kooperatsiooni artellidesse tööle võetud sõjaväelaste perekonnaliikmed võetakse artellide poolt eri arvele (eraldi artelli liikmeist ühelt poolt ja palgalistest töölistest teiselt poolt), kuid kuuluvad võrdselt palgaliste töölistega kindlustamisele riikliku sotsiaalkindlustuse korras [1].

Tööpäeva pikkus invaliidide artellis on 8 tundi, kuid I ja II rühma invaliidide jaoks, kes on lubatud tööle arstliku tööekspertiisi komisjoni otsuse järgi, määratakse see pikkus vastavalt arstliku tööekspertiisi komisjoni otsusele.

Töönormid ja hinded töötatakse välja artellide juhatuse poolt invaliidide kooperatsiooni liidu vastavate juhtnööride alusel, arutatakse läbi artelli liikmete koosolekuil ja kinnitatakse lõplikult invaliidide kooperatsiooni liitude poolt. Kodus töötavate I ja II rühma invaliidide töönorme kindlaks ei määrata.

Artelli liikmeile — I ja II rühma invaliididele — ei laiene säte kriminaalvastutuse kohta omavolilise töö katkestamise ja põhjuseta töölt puudumise eest. Neile võidakse määrata töö-

---

[1] Vene NFSV Sotsiaalkindlustuse RK kiri 1. augustist 1941 („Toetused, pensionid ja soodustused sõjainvaliididele, sõjaväelastele ja nende perekondadele", 1943, lk. 62).

distsipliini rikkumise eest ainult neid karistusi, mis on ette nähtud artelli põhikirjas ja töö sisekorra-eeskirjades [1].

Invaliidide kooperatsiooni süsteemis on loodud invaliidide kooperatsiooni artellide liikmete spetsiaalsed vastastikuse kindlustamise kassad [2].

Invaliidide artelli liikmete ja selle juhatuse vahel tekkivate töökonfliktide lahendamise artellisisesed funktsioonid on pandud artellide revisjonikomisjonidele ja invaliidide kooperatsiooni liitude konfliktikomisjonidele [3].

NELJAS JAGU.

Töökohustusele rakendatud kodanike töö.

XVIII peatükk.

Töökohustus.

§ 1. Töökohustuse mõiste.

Nõukogude tööseadusandluse ajaloos tarvitati terminit „töökohustus" kuni 1922. a. kahes erinevas tähenduses: kaudses ja otseses tähenduses.

Kaudses mõttes kõneldi nn. „üldisest töökohustusest" (1918. a. TööSK § 1). Selle all mõisteti sisuliselt mitte kohus-

---

[1] Vt. Üleliidulise Invaliidide Kooperatsiooni Liidu presiidiumi määrus, kinnitatud Vene NFSV RKN-i poolt 17. aug. 1940 invaliidide kooperatsiooni ettevõtteile NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuni 1940. a. seadluse kohaldamise korra kohta (VMKK 1940, nr. 14, art. 61) ja Invaliidide kooperatsiooni näidispõhikirja p. 34.

[2] Vt. nende kassade põhimäärus, kinnitatud Vene NFSV RKN-i poolt 4. aprillil 1941 (VMKK 1941, nr. 4, art. 16).

[3] Vt. Töökonfliktide lahendamise korra põhimäärus invaliidide artellides, kinnitatud Vene NFSV Sotsiaalkindlustuse RK ja Vene NFSV RKN-i poolt 19. mail 1941. a. („Sotsiaalhoolekanne" 1941, nr. 7—8).

tust, vaid üldse iga töövõimelise isiku kohustust töötada põhimõtte kohaselt: „kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma". Põhimõte „kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma" tähendab, et töövõimelisel kodanikul võib iseseisvat tulu olla ainult isiklikust tööst ja et võõra töö ekspluateerimist ei lubata. Kuid see põhimõte ei lahenda ette neid vorme, kuidas üks või teine kodanik rakendab oma tööd: kas ta asub tööle töölise või teenistujana, kas ta astub kolhoosi, kas ta töötab oma isiklikus majandis jne.

Töökohustuseks otseses tähenduses nimetati erilist kohustust töötada, mis on seotud kodanike ajutise äratõmbamisega nende alalisest tegevusest ja mis seisneb võimuorganite juhatusel lühiajalises ühiskondlikult vajalikus töös, mis ei nõua erilist kvalifikatsiooni (töö võitluses loodusõnnetustega, kütteaine varumise alal jne.) [1]

On selge, et üldist kohustust töötada põhimõttel „kes ei tee tööd, see ei pea ka sööma" (vt. II peatükk) ei tule ära segada töökohustusega selle sõna otseses tähenduses.

Seepärast kehtiv NSV Liidu konstitutsioon (§ 12) ei nimeta üldist kohustust töötada „üldiseks töökohustuseks".

Ei ole töökohustus ka isikute, kes on lõpetanud eriõppeasutised, kohustus töötada teatud aja riigivõimu organite juhatusel (vt. VII peatükk). Need isikud valmistusid ette tööks teatud erialal, mis peab saama nende harilikuks tegevuseks. Töökohustuse puhul pealepandav töö, vastupidi, ei nõua spetsiaalset kvalifikatsiooni.

Tuleb üldse silmas pidada, et 1922. aastast tarvitatakse terminit „töökohustus" ainult ülaltähendatud otseses tähenduses. Seepärast näiteks Isamaasõja ajal läbiviidud töömobilisatsioone harilikuks tööks tööliste (teenistujatena) tööstusettevõtteis [2] ei nimetatud mobilisatsiooniks töökohustuse täitmiseks, vaid

---

[1] Vt. Vene NFSV RKN-i 29. jaanuari 1920. a. dekreedi § 7, p. a (VSKK 1920, nr. 8, art. 49).

[2] NSVL Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 13. veebruarist 1942. a.

NSVL RKN-i erimääruses 10. augustist 1942. a. „Kodanike rakendamisest töökohustusele sõjaajal" (vt. allpool § 2, p. 3) kasutati terminit „töökohustus" ülaltähendatud otseses mõttes.

Töökohustusele kutsutud isikute töötingimusi reguleerivad teised aktid kui tööliste ja teenistujate töötingimusi (vt. VI—XV peatükk) või kolhooside ja tööndusartellide liikmete töötingimusi (vt. XVII—XVIII peatükk).

Töökohustuse täitmiseks seaduses ettenähtud erandjuhtudel võidakse ajutiselt oma harilikest ülesandeist eemale tõmmata nii töölisi ja teenistujaid kui ka kolhooside ja tööndusartellide liikmeid, samuti rakendatakse ka mittetöötavaid töövõimelisi kodanikke (ülalpeetavaid).

Õigussuhted töökohustuse alal on eriline, erakordne tööõigussuhete liik, mida ei saa kõrvutada põhiliikidega, s. t. tööliste (teenistujate) ja tootmiskooperatiivsete õigussuhetega. Töökohustuse õigussuhete erakordne iseloom on tingitud sellest, et töökohustuse elluviimist lubatakse nõukogude seaduses ainult kõige erakordsemail juhtudel (vt. allpool § 2).

Töökohustuse õigussuhete eraldavaiks tunnuseiks on, nagu juba eespool mainitud, järgmised:

1) tööl on ajutine iseloom ja seda ei saa ühtede või teiste erandlike asjaolude tõttu teha ettevõtete ja organisatsioonide hariliku kaadri jõuga;

2) töö ei nõua erilist kvalifikatsiooni ja seepärast tehakse kohuseks kodanikule, hoolimata tema erialast.

Mõlemad need tunnused kõnelevad sellest, et töökohustuse õigussuhete spetsiifika seisneb töö, mis moodustab töökohustuse sisu, erilises iseloomus.

§ 2. Õigussuhete tekkimise juhud ja alused töökohustuse täitmise alal.

1. Töökohustus kehtiva TööSK järgi. Tööseaduste koodeks (§ 11) näeb ette võimaluse rakendada kodanikke töökohustusele

erandjuhtudel (võitlus loodushädadega, tööjõu puudus kõige tähtsamate riiklike ülesannete täitmiseks), vastavalt Rahvakomissaride Nõukogu või tema poolt selleks volitatud organite erimäärustele.

Töökohustusest vabastatakse TööSK § 12 ja 13 järgi: isikud alla 18 aasta vanuses; mehed üle neljakümne viie ja naised üle neljakümne aasta vanuses; isikud, kes haiguse või vigastuse tõttu on ajutiselt kaotanud töövõime; töö- ja sõjainvaliidid; rasedad 8 nädalat enne sünnitamist; sünnitanud 8 nädalat pärast sünnitamist; rinnalapsega naised; naised, kel on lapsi alla 8 aasta vanuses (kui perekonnas puudub teine isik, kes võiks nende eest hoolitseda).

Õigussuhete tekkimise aluseks töökohustuse täitmise alal on alati administratiivaktid (tööle mobiliseerimise aktid), mis antakse välja selleks pädevate organite poolt (vt. allpool p. 2 ja 3).

Administratiivakt on töökohustuse täitmise alal õigussuhete tekkimise *paratamatu, aga mitte eraldav tunnus*: me juba nägime (vt. VII peatükk), et administratiivakti alusel võivad tekkida ka harilikud tööliste (teenistujate) töö-õigussuhted riiklikes ettevõtteis.

Töökohustuse õigussuhted tekivad *alati* administratiivakti alusel, kuid seda liiki aktid on mõnikord määratud *muude* töö-õigussuhete sättimiseks, aga mitte töökohustuse õigussuhete (vt. VII peatükk).

2. Töökohustus võitluseks loodushädadega. Rahuajal piirdub töökohustusele rakendamine loodushädadega võitlemise juhtudega (üleujutused, lumetuisud, tulikahjud jne.).

Elanikkonna töökohustusele rakendamise kord loodushädade tõrjeks on sätitud Vene NFSV VKTK ja RKN-i määrusega 18. juulist 1927. a.[1] (ja teiste liiduvabariikide vastavate

[1] VSKK 1927, nr. 73, art. 500.

aktidega). Sellesama määrusega reguleeritakse ka loodushädade tõrjeks töökohustusele rakendatud isikute t ö ö t i n g i m u s i.

Õigus elanikkonda töökohustusele mobiliseerida loodushädade tõrjeks on antud rajoonist mitte alamalseisvate nõukogude täitevkomiteedele. Metsatulikahjude juhtudel aga kohtades, mis on rajooni keskusest üle 10 kilomeetri eemal, kuulub selline õigus ka külanõukogule, kes on kohustatud viibimata teatama rajooni täitevkomiteele väljakuulutatud töökohustusest.

3. Töökohustus sõjaajal. Töökohustusele rakendamise kord ja selle täitmise tingimused sõjaajal on ette nähtud NSVL RKN-i määruses 10. augustist 1942. a.[1]

Selle määruse järgi võidakse töökohustus sõjaajal välja kuulutada: a) kaitsetööde tegemiseks ja muude sõjaliste vajaduste täitmiseks; b) kütteaine varumiseks; c) spetsiaalsete ehitustööde tegemiseks ja muude kõige tähtsamate riiklike ülesannete täitmiseks; d) teede, ehitiste, sidevahendite, elektrivõrkude ja muude kõige tähtsamate objektide kaitseks; e) võitluseks tulikahjudega, taudidega ja loodushädadega.

Ühes sellega NSVL RKN-i 10. augusti 1942. a. määrus sisaldab juhatusi, mis lubavad konkretiseerida töökohustuse mõiste selle otseses tähenduses põhitunnuseid.

Eespool märgiti juba meie poolt töö kindel lühiajaline iseloom, mida tehakse töökohustuse korras. 10. augusti 1942. a. määruses on täpselt tähendatud, et sõjaajal võib kodanikke töökohustusele rakendada kuni 2 kuuks.

Edasi on vajalik märkida, et sõjaajal teatud ulatuses kitseneb isikute ring, keda vabastatakse töökohustusest. Erandina TööSK § 12 ja 13 (vt. lk. 384) vabastatakse töökohustusest isikud, kes pole saanud 16-aastaseks (aga mitte 18-aastaseks); mehed üle 55 (aga mitte üle 45) aasta vanuses; naised üle 45

[1] Sõjaaja seadluste, määruste, otsuste, korralduste ja käskkirjade kogu, Lenizdat, 1944, lk. 92.

(aga mitte 40) aastà vanuses; esimese ja teise (aga mitte kõigi kolme) rühma invaliidid. Kuid ühes sellega konkreetseis määrustes töökohustuse väljakuulutamise kohta võidakse ette näha ka teiste, peale ülaltähendatute, liikide kodanike vabastamine kohustusest.

§ 3. Töökohustusele rakendatud isikute töötingimused.

1. Täitmiskohustuslik töö. Töökohustus kuulutatakse alati välja teatud, seaduses ettenähtud ühiskondlikult vajalike tööde tegemiseks.

Seepärast on töökohustusele rakendatud isikute tööfunktsioon tingitud üldjoontes neist töist, mille tegemiseks antud konkreetsel juhul on töökohustus välja kuulutatud.

Töökohustuse korras tehtavaid töid juhatavad vahetult nende tööde tegemisest huvitatud asutised ja ettevõtted. See eeldab kõigepealt rakendatud tööjõu otstarbekat kasutamist. Järelikult lasub mainitud asutiste ja ettevõtete organeil kohustus ratsionaalselt jaotada tööjõud ja sellega konkretiseerida töökohustusele rakendatud isikute individuaalsed tööfunktsioonid.

2. Tööaeg. Vene NFSV VKTK ja RKN-i 18. juuli 1927. a. määruses, mis reguleerib elanikkonna töökohustusele rakendamise tingimusi võitluseks loodushädadega (üleujutused, lumetuisud, tulikahjud jne.), ei sisaldu juhtnööre selle kohustuse korras töötavate isikute tööpäeva pikkuse kohta. Tööpäeva pikkus neil juhtudel tuleb määrata olenevalt ajast, mis on vajalik loodushädade lokaliseerimiseks, likvideerimiseks või ennetamiseks, kuid töölistele tuleb, arusaadavalt, anda kõige vajalikum puhkeaeg.

NSVL RKN-i määrus 10. augustist 1942. a., mis reguleerib kodanike töökohustusele rakendamise tingimusi, näeb ette tööpäeva pikkusena 8 tundi ja 3 tundi kohustuslikku ületunnitööd.

3. **Tasu töö eest.** Vene NFSV VKTK ja RKN-i 18. juuli 1927. a. määrus näeb ette, et töökohustuse korras tehtud tööd kuuluvad kohuslikule tasumisele selle organi poolt, kelle jaoks need vahetult tehti ja kes juhtis neid töid. Töötasu määr kinnitatakse kohaliku täitevkomitee poolt mitte madalamana kvalifitseerimata töölise kohalikust keskmisest tasust. Tasu tulikahjude kustutamise eest riikliku tähtsusega metsades võidakse alandada, olenevalt kohalikest tingimustest, ANSV ministrite nõukogu, oblasti, krai ja rajooni täitevkomitee määrusega.

Neil juhtudel, kui loodushädade ennetamisest või likvideerimisest on vahetult huvitatud kõik need kodanikud, kes on rakendatud töökohustusele (abinõude tarvituselevõtt kodanike isikliku ja varalise julgeoleku kaitseks), on autonoomsete vabariikide valitsustele, oblasti, krai ja rajooni täitevkomiteedele antud õigus sättida tasutut tööd töökohustuse korras.

Erilise määrusega on ette nähtud küla elanikkonna tasuta osavõtt tööga 6 päeva aastas kivi- ja maanteede ehitusest ja remondist [1]. Kolhoosid tavaliselt määravad alalised brigaadid teetöödeks kõigi antud kolhoosi liikmete eest, selliseile kolhoosi teebrigaadidest osavõtjaile aga arvavad ühikpäevi.

Sõjaajal töökohustusele rakendatud kodanike töötasustamine toimub NSVL RKN-i 10. augusti 1942. a. määruse kohaselt nende asutiste ja organisatsioonide poolt, kelle heaks töötatakse, antud tööde kohta sätitud kehtivate normide järgi. Riiklike ettevõtete ja asutiste, ühiskondlike organisatsioonide töölistele ja teenistujaile ja tööndusartellide liikmeile, kes rakendatakse tööle töökohustuse korras, võidakse NSVL RKN-i eriotsusega säilitada nende alalise töökoha palgast 50% peale selle tasu, mida nad saavad töökohustuse korras tehtava töö eest. Kolhoosnikuile, kes on rakendatud töökohustusele, arvatakse kol-

---

[1] NSVL KTK määrus 3. märtsist 1936 (LSKK 1936, nr. 11, art. 58).

hoosi arvel juurde 25% keskmisest ühikpäevade arvust, mis on välja töötatud vastaval perioodil sama kvalifikatsiooniga ja erialaga kolhoosnikute poolt, kui pole teisiti ette nähtud vastavas valitsuse määruses.

4. Ainelise kindlustamise kord töövõime kaotuse juhul. Töökohustuse korras töötavad isikud ei kuulu sotsiaalkindlustuse alla.

Töökohustuse täitmisel saadud vigastusest tekkinud invaliidsuse või surma juhul kindlustatakse need isikud või nende perekonnad pensionidega sotsiaalhoolekande korras, vastavalt kehtivaile seadustele ja eeskirjadele. On endastmõistetav, et kui töökohustusele rakendati tööline (või teenistuja), kes oli kindlustatud (vt. XV peatükk) oma alalise töökoha järgi, siis temale ja tema perekonnale säilitatakse õigus pensioniga kindlustatusele sotsiaalkindlustuse korras üldaluseil.

Sõjaajal NSVL RKN-i 10. augusti 1942. a. määruse järgi töökohustusele rakendatud isikuile säilitatakse ajutise töövõimetuse korral $^2/_3$ nende töökohustuse korras tehtava töö eest saadavast töötasust, kuid mitte kauem kui selle kohustuse lõppemiseni.

5. Vastutus töökohustusest kõrvalehoidumise ja põhjuseta töölt puudumise eest selle täitmise ajal. Rahuajal töökohustusele rakendatavate isikute määratud kohta ja määratud ajaks mitteilmumine või keeldumine selle kohustuse täitmisest toovad kaasa vastutuse Vene NFSV KrK § 61 (ja teiste liiduvabariikide KrK vastavate paragrahvide) järgi[1], sõjaajal aga — KrK § 59[6] järgi.

Mõjuvate põhjusteta töölt puudumise eest võetakse isikud, kes töötavad töökohustuse korras tehtavail ajutistel töödel,

---

[1] NSVL Kohtu RK ja NSV Liidu prokuröri seletus 13. detsembrist 1945. a. („Sotsialistitšeskaja Zakonnost", 1946, nr. 3).

vastutusele 26. juuni 1940. a. seadluse § 5 2. lõike järgi [1], s. o. võrdselt tööliste ja teenistujatega, kes mõjuvate põhjusteta töölt puudusid.

[1] NSVL Ülemkohtu pleenumi määrus 24. detsembrist 1942 („NSVL Ülemkohtu praktika 1943", III vihk, lk. 1).

Tarvitatud lühendite seletus.

art. — artikkel
k. — köide
KK — Keskkomitee
KrK — Kriminaalkoodeks
KTK — Kesktäitevkomitee
lk. — leheküig
LMKK — NSV Liidu valitsuse määruste ja korralduste kogu
LSKK — NSV Liidu töölis-talupoegade valitsuse seaduste ja korralduste kogu
NFSV — Nõukogude Föderatiivne Sotsialistlik Vabariik
nr. — number
NSV — Nõukogude Sotsialistlik Vabariik
NSVL — Nõukogude Sotsialistlike Vabariikide Liit
RK — rahvakomissariaat
RKN — Rahvakomissaride Nõukogu
Tln. — Tallinn
tr. — trükk
TsK — Tsiviilkoodeks
TööSK — Tööseaduste koodeks
VKTK — Ülevenemaaline Kesktäitevkomitee
VMKK — Vene NFSV valitsuse määruste ja korralduste kogu
VSKK — Vene NFSV töölis-talupoegade valitsuse seaduste ja korralduste kogu
vt. — vaata
ÜAÜKN — Üleliiduline Ametiühingute Kesknõukogu
ÜK(b)P KK — Üleliidulise Kommunistliku (bolševike) Partei Keskkomitee
ÜLKNÜ — Üleliiduline Leninlik Kommunistlik Noorsooühing

SISUKORD

Lk.

Üldosa

I peatükk. **Nõukogude tööõiguse aine ja süsteem**

§ 1. Nõukogude tööõiguse aine 3
§ 2. Nõukogude tööõiguse süsteem 14

II peatükk. **Nõukogude tööõiguse põhiprintsiibid**

§ 1. Nõukogude tööõiguse põhiprintsiipide mõiste ja süsteem . . . 18
§ 2. Üldine kohustus töötada 21
§ 3. Õigus tööle 22
§ 4. Kohustus täita sätitud tööhulka 27
§ 5. Kohustus pidada töödistsipliini 29
§ 6. Õigus töötasustamisele ja ainelisele kindlustatusele 35
§ 7. Õigus puhkusele, tervisele ohutuile ja tootmisele soodsaile töötingimustele 37

III peatükk. **Nõukogude tööõiguse ajaloo põhilised momendid**

§ 1. Sissejuhatavaid märkusi 41
§ 2. Tööseadusandlus ennenõukogulikul Venemaal 41
§ 3. Nõukogude tööõiguse tekkimine Suure Sotsialistliku Oktoobrirevolutsiooni läbiviimise perioodil 46
§ 4. Nõukogude tööõiguse arenemine sõjalise interventsiooni ja kodusõja perioodil 49
§ 5. Nõukogude tööõiguse arenemine rahvamajanduse taastamise rahulikule tööle ülemineku perioodil 53
§ 6. Nõukogude tööõiguse arenemine maa sotsialistliku industrialiseerimise eest võitlemise perioodil 54
§ 7. Nõukogude tööõiguse arenemine põllumajanduse kollektiviseerimise eest võitlemise perioodil 56
§ 8. Nõukogude tööõiguse arenemine sotsialistliku ühiskonna ülesehituse lõpuleviimise ja uue põhiseaduse elluviimise eest võitlemise perioodil (enne Suurt Isamaasõda) 58

Lk.

§ 9. Nõukogude tööõigus Suure Isamaasõja perioodil 63
§ 10. Tööõiguse küsimused NSV Liidu rahvamajanduse taastamise ja arendamise viie aasta plaani 1946—1950 seaduse valgusel . . 65

IV peatükk. **Nõukogude tööõiguse allikad ja normid**

§ 1. Nõukogude tööõiguse allika mõiste 68
§ 2. Tööõiguse normide liigid 71
§ 3. Tööliste ja teenistujate tööd reguleerivad normid 72
§ 4. Kolhoosiliikmete tööd reguleerivad normid 80
§ 5. Normid, mis reguleerivad tööndusartelli liikmete tööd 82
§ 6. Töökohustusele rakendatud isikute töösuhteid reguleerivad normid 85

V peatükk. **Töö-õigussuhted**

§ 1. Töö-õigussuhte mõiste 86
§ 2. Töö-õigussuhte liigid 91
§ 3. Tööõiguse subjektid 93
§ 4. Töö-õigussuhete tekkimise alused 99

E r i o s a

Esimene jagu

Tööliste ja teenistujate töö

VI peatükk. **Tööleping**

§ 1. Töölepingu mõiste 101
§ 2. Töölepingu pooled 105
§ 3. Töölepingu sisu 105
§ 4. Töölepingute sõlmimise üldine kord 107
§ 5. Töölepingud linnas tööl käivate kolhoosnikutega 110
§ 6. Alused töölepingu lõpetamiseks 113
§ 7. Töölepingu lõpetamine administratsiooni tahteavaldusel 114
§ 8. Töölepingu katkestamine töötaja tahteavaldusel 120
§ 9. Töölepingu katkestamine organite tahtel, kes pole katkestatava töö-õigussuhte osalised 122
§ 10. Mõnede töötajate liikide vallandamise eriline kord 124
§ 11. Vallandamise vormistamine 124
§ 12. Vallandamistoetus vallandamisel 125

Lk.

VII peatükk. **Riiklikud tööjõureservid ja noorte spetsialistide kaader**

§ 1. Riiklikud tööjõureservid 126
§ 2. Noorte spetsialistide kaader 128

VIII peatükk. **Täitmiskohustuslik töö**

§ 1. Töö jagunemine ja tööfunktsioonide jaotamine 130
§ 2. Täitmiskohustusliku töö mõiste 133
§ 3. Ajutine üleviimine teisele tööle 134
§ 4. Teisele alalisele tööle üleviimine samas ettevõttes (asutises) . . 137
§ 5. Üleviimine teise ettevõttesse (asutisse) 139
§ 6. Tagatised ja kompensatsioonid teise kohta üleviimise puhul . . 140
§ 7. Lähetused 140

IX peatükk. **Tööaeg. Tehisnormid**

§ 1. Tööaeg ja tehisnormid kui tööliste ja teenistujate töö määr 143
§ 2. Tööaja mõiste 144
§ 3. Tööpäev 146
§ 4. Ületunnitööd 153
§ 5. Tööaja jaotus ja arvestus 157
§ 6. Tehisnormid 160
§ 7. Tehisnormide kindlaksmääramise kord 163

X peatükk. **Puhkeaeg**

§ 1. Puhkeaja liigid 164
§ 2. Mittetööpäevad 165
§ 3. Iga-aastased puhkused 169

XI peatükk. **Palk**

§ 1. Palga mõiste 185
§ 2. Palga süsteemid 190
§ 3. Palga suuruse kindlaksmääramise kord 201
§ 4. Töötasustamise üksikud liigid 210
§ 5. Palga maksmise kord 226
§ 6. Palgast mahaarvamised 227

XII peatükk. **Töökaitse**

§ 1. Töökaitse mõiste 233
§ 2. Põhilised normid tööliste ja teenistujate töökaitse alal 236

Lk.
§ 3. Naiste ja alaealiste töökaitse 244
§ 4. Järelevalve töökaitse seadusandluse täitmise üle 246
§ 5. Administratsiooni vastutus töökaitse seaduse rikkumise eest . 253

XIII peatükk. **Töödistsipliin**

§ 1. Tööliste ja teenistujate töödistsipliini mõiste 255
§ 2. Töö sisekorra-eeskirjad 257
§ 3. Distsiplinaarvastutus 261
§ 4. Kriminaalvastutus töödistsipliini rikkumise eest 270
§ 5. Aineline vastutus 279
§ 6. Ergutusabinõud tööülesannete eeskujuliku täitmise eest 289

XIV peatükk. **Töökonfliktid**

§ 1. Töökonflikti mõiste 290
§ 2. Töökonfliktide liigid 291
§ 3. Töökonfliktide arutamise lepituskord 293
§ 4. Töökonfliktide arutamise kohtulik kord 301
§ 5. Töökonfliktide arutamine alluvuse korras kõrgemate organite poolt 307
§ 6. Ebaõigelt vallandatud töötajate tööle ennistamise asjad . . . 309

XV peatükk. **Riiklik sotsiaalkindlustus**

§ 1. Nõukogude riikliku sotsiaalkindlustuse alused 312
§ 2. Aineline kindlustamine haiguse puhul 319
§ 3. Ema ja lapse aineline kindlustamine 326
§ 4. Aineline kindlustus vanaduses, invaliidsuse ja toitja kaotuse juhul 330

Teine jagu

Kolhoosiliikmete töö

XVI peatükk. **Töö õiguslik reguleerimine kolhoosides**

§ 1. Töö õigusliku reguleerimise iseärasused kolhoosides 338
§ 2. Kolhoosiliikmete töö-õigussuhete tekkimine ja lõppemine . . . 340
§ 3. Tööjaotus kolhoosides 342
§ 4. Ühikpäev 345
§ 5. Töö tasustamine 347
§ 6. Töödistsipliin 355
§ 7. Töökonfliktid 358
§ 8. Kolhoosiliikmete aineline kindlustamine töövõime kaotuse puhul 359

Lk.

Kolmas jagu

Tööndusartellide liikmete töö

XVII peatükk. **Töö õiguslik reguleerimine tööndusliku kooperatsioonis ja invaliidide kooperatsioonis**

§ 1. Töö õigusliku reguleerimise põhilised iseärasused tööndusliku kooperatsioonis 361
§ 2. Töö-õigussuhete tekkimine ja lõppemine 364
§ 3. Täitmiskohustuslik töö 367
§ 4. Töö- ja puhkeaeg 368
§ 5. Töö tasustamine 369
§ 6. Töökaitse 372
§ 7. Töödistsipliin 374
§ 8. Vastastikune kindlustamine 376
§ 9. Töökonfliktide lahendamise kord 378
§ 10. Invaliidide kooperatsiooni artellide töösuhete õigusliku reguleerimise iseärasused 379

Neljas jagu

Töökohustusele rakendatud kodanike töö

XVIII peatükk. **Töökohustus**

§ 1. Töökohustuse mõiste 381
§ 2. Õigussuhete tekkimise juhud ja alused töökohustuse täitmise alal 383
§ 3. Töökohustusele rakendatud isikute töötingimused 386
Lühendite seletus 391

Tõlkinud M. Tedre.

Vastutav toimetaja E. Mõtlik.

Keeleline toimetaja M. Tedre.

Ladumisele antud 3. XI 1947. Trükkimisele antud 20. III 1948. Trükiarv 10 200. Paber 56×79, 1/16. Trükipoognaid 25. Arvutuspoognaid 23,2. Trükitähti trükipoognas 37 120. MB-02843. Tellimise nr. 312. Trükikoda „Oktoober", Tallinn, Tartu mnt. 49.

На эстонском языке.
Н. Г. Александров и Г. К. Москаленко. Советское трудовое право.

Rbl. 7.—

A
17195
158291

TÜ RAAMATUKOGU
1 0300 00454869 1