

**ARTUR-TÕELEID KLIIMANN**

# **Käitis ja ettevõte**

**Tööõigusteaduslik käsitlelu**

**TARTUS, 1930**

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHILOSOPHY

195 713

A-7310 III

V. a. hra prof. Eino Kluske  
sügavas lugupidamises

Eesti Kirjandusliku Seltsi Kirjastus, Tartu, 1930, nr. 8

autor

ARTUR-TÕELEID KLIIMANN

# Käitis ja ettevõte

Tööõigusteaduslik käsitelu

TARTU ÜLIKOOLI  
RAAMATUKOGU

1937/3

K. Matissoni Kirjastus O.Ü., Tartu, 1930

TARTUS, 1930

Eritrükki juriidilisest ajakirjast „Õigus“, 1930, nr. 8.

---

# Käitis ja ettevõte

Tööõigusteaduse käsitamine

2

TARTU ÜLIKOOLI  
RAAMATUKOGU

195713

---

K. Mattieseni trükikoda O/Ü., Tartus, 1930.

## Sisukord.

Tööõigusteaduslik käsitelu . . . . .	5
1. Küsimuse tegelik tähtsus . . . . .	5
I. Käitise ja ettevõtte teoreetiline mõiste . . . . .	6
A. Käitise mõiste . . . . .	6
2. Käitise mõiste määritelu . . . . .	6
3. Käitise mõiste analüüs . . . . .	9
B. Ettevõtte mõiste . . . . .	13
4. Ettevõtte mõiste määritelu . . . . .	13
5. Ettevõtte ja käitise . . . . .	16
II. Käitise ja ettevõtte dogmaatilisi mõisteid . . . . .	19
C. Käitise valdkond . . . . .	19
6. Käitise mõiste töökaitseõiguses . . . . .	19
7. Käitise mõiste õnnetuste kindlustuse õiguses . . . . .	25
D. Ettevõtte valdkond . . . . .	27
8. Käitise mõiste haiguste kindlustuse õiguses . . . . .	27
9. Käitise mõiste kätiseorganisatsiooniõiguses . . . . .	31



## Käitis ja ettevõte.

### Tööõigusteaduslik käsitlelu.

**1. Küsimuse tegelik tähtsus.** Eestis maksva tööõiguse dogmas käitis ja osalt ettevõtegi on tähtsamaid mõisteid. Millist tööõiguse eriharu meie ei vaatlekski, kõikjal leiame need mõisted olevat normistikkude keskkohaks.

Meie tööõigusliku töölepingu alal on käitise-pärasus töölise oluliseks tunnuseks. Tööõiguslik tööline esineb meil Eestis ainult käitistes ja ettevõtetes. Ja isikutele, kes töötavad väljaspool käitisi ja ettevõtteid, ei ole meil tööõiguslik kaitse üldse mõeldav. Väljaspool käitisi ja ettevõtteid maksab omapärase tööõigusliku töölepingu asemel hoopis erilaadne Balti Eraseaduse tsivilistlik teenistusleping. Tööõigusliku lepingu rakendusealadelt esinebki õige suur hulk mitmesuguseid eriküsimusi, mis on lahutamatu seotud käitise mõistega. Nii mitmet liiki arvestamisi oleneb töölise viibimise kestusest käitises. Nii töökohuste täitmise kohaks, kui lepingutes või sisekorra määrustes ei ole seks nähtud ette eritingimusi, peetakse tavaliselt ettevõtet ja käitist. Ja üldiselt ongi meil nõnda, et töökohuseid ei seota mitte tööandja või ettevõtja isikuga, vaid temale kuuluva käitise ja ettevõttega. Nii näiteks ei omistata tööliste poolt käitise valdaja surmale mingit erilist tähtsust. Ega tööandja surma fakt veel ei katkesta töölepingut. Kuid hoopis teisiti suhtutakse, näiteks, käitise või ettevõtte seismajätsusse. See on fakt, mis kutsub esile suure hulga õiguslikke tagajärgi nii töövõtjale kui tööandjale.

Käitise ja ettevõtte mõistel ei ole sugugi mitte vähem tähtsust tööorganisatsiooniõiguse alalgi. Ettevõtte ja käitis moodustavad siin selle keskkoha, mille kaudu määritletakse tööorganisatsioonidesse kuuluvate isikute kontingent ja nende isikute vastavad õigused ja kohused. Mainitagu siinkohal sedagi, et tööliste ja teenijate kutsepärane organi-

seerumine ja sellekohasteks ühikuteks liigitumine toimub ikka käitiste ja ettevõtete iseloomu järgi.

Eriliselt suurt osa etendab käitise mõiste töökaitsesõiguses. Meil Eestis võib arvata töökaitsesõiguse alla üksnes töökaitsesõiguse tunnuse järgi. Mittekäitsesõigusest töötavate isikute suhtes ei maksa enam tööõigus, vaid, nagu ülal juba mainisime, tsiviilõigus. Sellest aga järeldub, et kaitsesõiguse harus esinevaid juhtusid ei saa tegelikult kuidagi teisiti otsustada, kui vaid käitise mõiste kaudu, milline ongi siin ainuüksi mõõtuandev.

Samuti etendab käitise ja ettevõtte mõiste õige suurt osa töökindlustusõiguses. Võib julgesti öelda, et sel alal on käitise ja ettevõtte mõiste ulatusest peaaegu kõik. Lugu on nimelt nii, et meil on tunnustatud sundusliku kindlustuse kohuslikeks ainult murdosake kõigist majanduslikest ettevõtetest. On hulk vabrikuid, tehaseid, jõujaamu, tööko-dasid, mis ei mahu meie töökindlustusliku käitise mõistesse. Kuivõrt tähtis on määratella viimase ulatust, selgitagu järgmine tülijuht. Ehitatakse palgalistega enda ja oma perekonna kasutamiseks maja. Vastavad asutised arvavad sellise teotsemise töökindlustusõiguslikuks käitiseks. Selle arvamuse vastu vaidleb ehitaja, väites, et ettevõtja isiklikeks tarveteks tehtavad tööd ei käi kindlustuse kohustise alla. Ja nii tõusetubki paljudel juhtudel küsimus, mida pidada eesti töökindlustusõigusliku käitise oluliseks tunnuseks ja, muu seas, kas majanduslikult teotseva ettevõtte sihimoment ei ole ka siin määrav.

Ülalesitatust nähtub, et täis selgus käitise ja ettevõtte tööõiguslikust iseloomust on hädapärast vajalik, sest asjaosalised isikud, omamata kindlat ülevaadet selles küsimuses, ei suudaks tarvilise järjekindlusega lahendada tegeliku elu sellekohaseid üksikjuhtusid.

## I. Käitise ja ettevõtte teoreetiline mõiste.

### A. Käitise mõiste.

**2. Käitise mõiste määritelu.** Kui kellelgi avaneb võimalus kasutada majanduslikuks või mittemajanduslikuks teotsemiseks tööjõudu, siis ta asutab selleks otstarbeks käitise<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Erwin Jacoby, Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriff, Sonderabdruck aus der Leipziger Festschrift für Victor Ehrenberg, Leip-

(Betrieb, zavedenie, établissement, azienda). Asutamiseks läheb tarvis õige mitmekesiseid ainelisi ja ebaainelisi vahendeid. Ainelistest osistest on eeskätt vaja teatav maa-ala, hooned ja tööruume. Mainitud materiaalsetele hüvedele on vaja jätkuvalt lisandada tarvilik hulk töövahendeid; käsitsi kasutatavaid tööriistu ja inimtööjõuta käitatavaid masinaid. Tööjõu rakendamiseks on vaja lõppeks veel soetada sihikohast töö- ja tootesmaterjali.

Kuid ega tähistatud materiaalsetest hüvedest ei ole veel küllalt käitise asutamiseks. Ainelistele vahenditele tuleb võtta manu veel ebaainelisi. Mainitagu selliste immateriaalsete majanduslike väärtuste sarjas eeskätt töökava, teotsemise tehnilisi plaane ja varalise riisikoga seotud tulunduslike kalkulatsioone. Immateriaalseteks hüvedeks loeme ka töötamise üldmeetodeid ning omapäraseid instrumentaalset üksikvõtteid ja puhttehnilisi töökogemusi, leiutisi ja avastisi. Samuti ei saa mainimata mööduda selliseist ebaainelisist väärtusist, nagu majanduslikud soodustused, eesõigused ja eriõigused, aga ka sidemeid tarvitajaskonnaga, seltskonnaga, riigivõimuga ning naaberteotsemisaladega.

Kui seaksime ülalmainitud materiaalsed ja immateriaalsed hüved teatava kindla sihi rakkesse ja annaksime ühe või mitme tööjõu kasutada, siis olekski meil käitis juba moodustatud. Ja sellekohaselt võiksime siis käitist määritleagi. Ta oleks inimtööjõu ja aineliste ning mitteaineliste vahendite kogum, mis rakendatakse teatava sihi saavutamiseks<sup>2</sup>.

Esitatud käitsemõistes, nagu see selgesti ilmneb määritletu sõnastusest, on pandud pearõhk nn. eramajanduste aduslikele kategooriatele<sup>3</sup>. Oluline on siin kapital, era- ja rahvamajanduslik konjunktuur ja, muu seas, ka inim-

---

zig 1926. — Richard Passow, Betrieb, Unternehmung, Konzern. Beiträge zur Lehre von den Unternehmungen, Heft 11, Jena 1925. — Robert Liefmann, Die Unternehmungsformen mit Einschluss der Genossenschaften und der Sozialisierung. Zweite, umgearbeitete Auflage, Stuttgart 1921.

<sup>2</sup> Erwin Jacobi, op. cit., lk. 11. — Samalt autorilt Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927, lk. 286.

<sup>3</sup> Vrd. Richard Passow, op. cit., lk. 2 jj. — Werner Sombart, Der moderne Kapitalismus, Vierte, unveränderte Auflage, Erster Band, München und Leipzig 1921, lk. 10 jj.

töõjõud. Ebaoluline on siin inimtöõjõu kasutamise õiguslik külg, inimtöõjõu omaniku õiguslik vahekord töötulemuste omandajaga. Sellise käitise mõiste jaoks ei ole üldse olemas töövõtjaid, töölisi ja teenijaid. On vaid olemas töõjõud kapitali kõrval. Sellisele käitisele on loomulikult hoopis tähtsusetu ka see, kes on rakendatava töõjõu omanik. On tähtsusetu, kas tarvilikuks töõjõuks on üksinda peremees ise, või peremees oma perekonnaga, või ainult palgalised isikud.

Ei tarvitse antud käitsemõistet enam edasi analüüsida, juba on meile selge, et temas ei tungi esile töõõiguse vaatekoht. Töõõiguslikult on selline käitsemõiste koguni täiesti väärtusetu ja sellepärast on vaja eriti rõhutada tarvet, hoolsasti lahus hoida antud käitise mõiste puhttöõõigusteauslikust mõistest.

Ülalesitatud käitsemõiste esineb meil õigusteaduse valdkonnas, nimelt nn. töõndusõiguses, mille olulisemaks õiguseallikaks on ex-vene *Ustav<sup>4</sup> o promyšlennosti fabričnozavodskoj i remeslennoj*. Vaatleksime aga sellekohaseid töõõiguslikke normistikke ex-vene *Ustavist<sup>5</sup> o promyšlennom trude* ja vastavat ala määritlevaist eesti natsionaalseist seadusist, peaksime moodustama käitise hoopis erilaadseist ja teiseloomulistest elementidest. Vastavaist õiguseallikaist nähtub, et töõõigusliku käitise mõiste sisust jääb kõrvale kõik see, mis oli oluline töõndusõiguslikule käitisele. Täiesti kõrvaliseks asjaks oleks ülalkirjeldatud aineliste ja ebaaineliste vahendite hulk. Ja isegi töõjõud ei esine siin enam sellisel kujul kui töõndusõiguses. Töõõigusteauslikule vaatlusele on esmajärjekorras tähtis töõjõu kasutamise puhtõiguslik külg. Ja sellepärast siin ei ole enam tegu eramajanduslikult määritletava töõjõuga ega ka mitte sellise töõjõu kasutamisega. Selle asemel esinevad siin ainult töõandjad ja töövõtjad. Kuid olulisem kõigest on töõõigusteauslikule lähtekohale see, kuidas on korraldatud töõandja ja töövõtja vahekord. Ja sellepärast on siis ka endastmõistetav, et töõõigusliku käitise määritluses sellekohased õiguseallikad asetavad pearõhu töõtava isiku õiguslikku olustikku korraldavaile normistikele. Kas

<sup>4</sup> Svod Zakonov, tom XI, č. 2., izdanie 1913 goda.

<sup>5</sup> Svod Zakonov, tom XI, č. 2., izdanie 1913 goda.

käitiseks nimetatavas teotsemises tuleb nähtavale ka mingisugune kava, plaan või kalkulatsioon, kas selles avaldub ka oskust ja tehnikat ja kas on sellisel teotsemisel ka tulemusi, — see kõik on tööõiguslikult hoopis kõrvaline asi.

Eesti ja välismaade sellekohaseist õiguseallikaist nähtub, et käitise olemasoluks on vaja, esiteks, konkreetse töövõtja rakendamist teatavate sihtide teenistusse. Selle tunnuse puududes ei moodusta tööõiguslikku käitist, näiteks, töövõtjate rakendamine mingisuguseks singulaarseks aktsiooniks. Sest sihipärase teotsemise all mõistetakse suhteliselt kestvate tegevust paljude toimingute süsteemina.

Teiseks on vaja tööõigusliku käitise asutamiseks töövõtjate asetamist tööandja alaliste juhiste meelevalla alla. Selle teise tunnuse puududes ei moodustu käitis, näiteks, selliste töövõtjate teotsemisest, kelle suhtes tööandjal ei ole õigust teha üksikasjalisi korraldusi.

Esitatud tunnuste järgi määritlemegi tööõigusliku käitise sisu ja mahu. Nimelt nimetame käitiseks tööõiguse mõttes töövõtja rakendamist tööandja alaliste juhiste ja sihtide teenistusse<sup>6</sup>.

Milles avaldub tööõigusliku käitise vahe tööndusõigusliku käitise suhtes, selgub käitise mõiste üksikasjalisemast analüüsist.

**3. Käitise mõiste analüüs.** Ülalantud käitise tööõiguslikus mõistes esineb sari osiseid, milliste üksikasjalisem analüüs ja täppis määritelu on vajalik.

Esimeseks asjaks olgu jõuda selgusele käitise adreessaatide küsimuses. Nagu mõiste määritelu sõnastusest näha, esineb igas käitises vähemalt kaks isikut. Üks on see, kellelt võetakse tööd, ja teine on see, kes võtab tööd. Esimest nimetatakse tööõiguses tööandjaks, tööndusõiguses tavaliselt ettevõtjaks, teist aga töövõtjaks, tööndusõiguses tavaliselt tööliseks ehk lihtsalt tööjõuks.

Et igas tööõiguslikus käitises peab esinema vähemalt kaks adreessaati tööandja ja töövõtja näol, siis ei või olla juttugi selli-

---

<sup>6</sup> Erwin Jacobi, *Betrieb und Unternehmen*, lk. 9, 11, 36 jj. — Richard Passow, *op. cit.*, lk. 2. — Hugo Sinzheimer, *Grundzüge des Arbeitsrechts*, Zweite Auflage, Jena 1927, 214 jj. — Alfred Hueck/H. C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Erster Band, Berlin-Leipzig-Mannheim 1927, lk. 70. — Walter Kaskel, *Arbeitsrecht*, Dritte erweiterte Auflage, Berlin 1928, lk. 286.

sest käitisesest seal, kus on tegu ainult ühe adreessaadiga või kus, näiteks, ei tööta ühtki töövõtjat. Selle põhimõtte järgi otsustades ei saa tunnistada tööõiguslikuks kaht erilist liiki tööndusõiguslikke käitisi. Need on nn. üksikkäitised ja perekonnakäitised. Tööndusõiguses mõistetakse üksikkäitise all niisuguseid, kus juhtijaks ja juhitaavaks (töölis-) adreessaadiks on üks ja sama isik. Näiteks nimetame üksikkäitiseks lukksepa töökoja, kus tööliseks on peremees ise. Kuid nii pea kui on võimalik käitise juhitava ja juhtiva adreessaadi vahel teha juriidilist vahet, on meil juba tööõiguslik käitis olemas. See oleks ka siis, kui kõik käitise adreessaadid esinevad korraka tööandjate osas. Näiteks viimast liiki käitiseks oleks artell, kus juhatajaks oleks töötavate isikute üldkoosolek. Perekonnakäitiseks peetakse selliseid, kus töötatakse tööõiguslike töövõtjateta üksnes oma perekonnaliikmete abiga, näiteks, naine mehega, mees lastega.

Juhtiv adreessaat — tööandja võib esineda kas ühe või mitmete isikute koondise näol. Juhitavaid adreessaate — töövõtjaid võib esineda mõisteliselt määramatul arvul. Kuid, olgu rõhutatud, paljude isikute, veel vähem, paljude töövõtjate koosteotsemine<sup>7</sup> ei ole tööõigusliku käitise mõistetele sugugi oluline. Piisab ühest ainsast töövõtjast<sup>8</sup>, olgu see kas või tööõppur.

Käitise töölis-konna küsimus on tööõiguslikult esmajärgulise tähtsusega. Sellepärast on vaja määratella lähemalt, keda tuleb pidada tööõiguslikuks ja keda tsivilistlikuks töövõtjaks. Sellekohastest allikatest nähtub, et tööõiguslik töövõtja on ainult see, kelle teotsemine on kestvalt ja alaliselt tööandja direktiivide juhtida<sup>9</sup>. Kõik need isikud, kes käitises teotsetes ei tarvitse alistuda selle juhatause direktsoonivõimule, ei ole üldse mitte tööõiguslikud adreessaadid.

<sup>7</sup> Passow, op. cit., lk. 2: „Nicht erforderlich zum Begriff des Betriebes ist, dass ein Zusammenwirken mehrerer Menschen vorliegt.“

<sup>8</sup> Passow, op. cit., lk. 3 ütleb, et „... es gibt... zahllose Betriebe, die durch die Tätigkeit eines einzelnen gebildet werden.“ Ja sama teose lk. 2, märkmes 3 lausub ta: „Die rechtlichen Vorschriften über Gewerbebetriebe gelten grundsätzlich auch für solche Betriebe, die durch die Tätigkeit eines einzelnen gebildet werden.“ Siinesitatud osundite juures ärgu aga unustatagu, et Passow arutleb kärtistest puhtkäitismajandusteaduslikus (Betriebswirtschaftslehre) mõttes.

<sup>9</sup> Vrd. Sinzheimer, op. cit., lk. 10 jj.

Direktsioonivõimu<sup>10</sup> all mõistame eraõiguse valdkonnas avalduvat erisugust võimuliiki, vastandina avalikus õiguses esinevale administratsioonivõimule. Puhtõiguslikult võttes on võim ühtede isikute kohustis alistuda teiste isikute tahteavaldisile. Õiguslikult on võim kõikjal, kus normatiivsed aktid omistavad teatavatele isikutele käskude andmise õiguse ja teistele kõigile nende käskude täitmise kohustise. Võimusuhe on seega alati käskeldavate ja käskeldatavate vaheline erilaadne õiguslik vahekord. Avalikus õiguses antakse võim ikka kolmandate isikute kasuks, kunagi mitte aga võimuteostajate eneste jaoks, olgu siis selliseks kolmandaks kas üldsus, kogukond, ühing, riik või üksikisik. Vastupidiselt sellele eraõiguslik võim omistatakse põhimõtteliselt ainult võimuteostajate eneste isiklike huvide rahuldamiseks. Kuid selle man on muidugi võimalik mõelda, et eraõigusliku võimu teostaja isiklik huvi teinekord tegelikult ühtib üldsuse või riigi kasuga. Direktsoonivõim ongi seesugune võim, mis omistatakse tööandjale täiesti tema enese isiklike huvides. Sellise võimuvahekorra alusel tööandja on õigustatud alaliselt andma kõiksugu direktiive, mis on iganes mõeldavad käitise töö ja tegevuse juhtimiseks, ja käitises teotsev töölistkond on kohustatud selliseile juhiseile vastuvaidluseta alistuma.

Direktsioonivõimule alistumise kohustis<sup>11</sup> on tööõigusliku töövõtja olulisemaks iseloomujooneks. Käitise mõiste järgi ei tule arvestada ühtki teist asjaolu mainitu kõrval. Ei saa tunnustada sellepärast mingisuguseid erinevaid liike nende isikute seas, kes esinevad töövõtjatena. Antud mõiste järgi ei saa teha mingit vahet tööliste ja teenijate vahel, samuti töövõtjate ja tööõppurite vahel.

Teiseks tähtsaks küsimuseks, mis vajab üksikasjalisemat käsitlemist, on käitise teotsemises avalduva sihivärsuse tunnus. Käitise olemasoluks on ilmingimata vaja, et tööandja juhisele alluv töövõtja rakenduks teatavate konkreetsete sihtide teenistusse.

<sup>10</sup> Vrd. sama, op. cit., lk. 145 jj. — Leo von Petražycki, Teorija prava i gosudarstva v svjazi s teoriej npravstvennosti, izdanie vtoroe, tom I, S.-Peterburg 1909, lk. 196 jj.

<sup>11</sup> Vrd. Alfred Hueck, Das Tarifrecht, Stuttgart. 1922, lk. 45 jj. ühenduses sama autori teosega Die Quellen und Grundbegriffe des Arbeitsrechts, Stuttgart 1922, lk. 22 jj.

Käitise sihi<sup>12</sup> all mõistetakse tööõigusteaduses töövõtjate teotsemise lähemat piiritlust. Siht on olemas, kui tehtavat tööd saab iseloomustada ja määratella mingisuguse kestvamata<sup>13</sup> laadi ülesande kaudu. Ei ole aga töövõtja teotsemine lähemalt piiritletud teatava kindla sihi abil, ei ole olemas ka käitist. Käitist ei ole veel olemas seni, kuni on olemas vaid tööandja ja töövõtja, kuid puudub viimase teotsemiseks lähem ülesanne. Sellepärast siis ei teki veel käitis, kui keegi palkab omale töölisi, kohustades neid olema valmis ükskõik milliseks tööks, jättes lähemalt selgitamata isegi selle, millisel erialal tööline peaks olema tegev. *In blanco* valmisolek tööks oleks puht-tsivilistlik töökohustus, kuna ainult valmisolek konkreetseks tööks teataval erialal moodustaks juba tööõigusliku töökohustise.

Ülalantud tööõigusliku käitise mõiste määritlelust nähtub, et pole sugugi tähtis, milles see siht konkreetsetl väljendub. Tähtis on, et see siht ainult oleks olemas.

Sihid võivad olla kujuteldavalt mitmekesised. Nad ei tarvitse sugugi olla tingimata puhtmajanduslikud<sup>14</sup>, veel vähem tulunduslikud sihid. Tulunduslik siht ei ole mõõtuandev isegi mitte meie tööndusõiguses, ammugi siis mitte tööõiguses, muu seas eriti veel töönduslikus tööõiguses. Käitise mõiste ei ole seotud mingisuguse töö eriliigiga. Sellepärast võib leida käitisi kõikjal, nii aineliste kui ebaaineliste huvide piirkonnas. Käitisi võib esineda peale puhtmajandusliku tööala sama hästi, näiteks, kunstilisel, poliitilisel ja hariduslikul alal.

Töö sihipärasus tuleb nähtavale päljude toimingute sarjas, mis võetakse ette mõne suurema ülesande teostamiseks. Sihipärasus juhib tähelepanu sellele, et käitises tehtav

---

<sup>12</sup> Vrd. Hueck/Nipperdey, op. cit., lk. 70: „Der Zweck... ist der unmittelbare Zweck der Tätigkeit und nicht das letzte Ziel oder Motiv, das den Betriebsinhaber zu der Zusammenfassung bestimmt, also bei einem Fabrikbetrieb die Herstellung von Waren und nicht die Erzielung eines Gewinnes.“

<sup>13</sup> Vrd. Passow, op. cit., lk.: „Erforderlich ist..., dass die Tätigkeit auf eine gewisse Dauer berechnet ist...“

<sup>14</sup> Vrd. Hueck/Nipperdey, op. cit., lk. 70: „Man spricht wohl vom technischen Zweck im Gegensatz zum wirtschaftlichen Zweck, wobei aber zu beachten ist, dass es sich nicht um gewerbliche Betriebe und ebenso nicht um Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken zu handeln braucht.“ Samal seisukohal asub ka käitismajandusteadlane Passow oma ülalosundatud teoses lk. 11 jj.

töö on põhimõtteliselt kestva iseloomuga teotsemine. Kui kaua peaks kestma selline sihipärane teotsemine, — ei ole oluline. Tavaliselt see küsimus määritletakse sotsiaalpoliitiliste kaalutluste varal. Iga maa seaduseandlus näeb ette minimaalse aja kestuse, mis piiritellakse tavaliselt õige väheste päevade arvuga.

Sihipärasuse küsimus on käitisele sedavõrt oluline, et teatava töövõtja teotsemises kahe või enama sihi avaldumine loob sellest, vastavalt erisihptide arvule, mitu sõltumatut käitist. Kui näiteks töövõtja teotsemine avaldub löökojas ja töökoja peremehe kodumajanduses, siis on meil olemas vähemalt kaks erilist käitist ühe ja sama töövõtja ja tööandjaga.

Sihipärasuse moment ei seo teotsemist ega teotsejaid ruumiga. Võib olla nii, et üks töötab käitise ruumes, teine aga väljaspool alalisi tööruume. Näiteks installatsioonitehaseis on montööre, kes väljaspool käitist täidavad samasihilisi ülesandeid nagu käitises viibijadki. Ja üks ja sama tööline võib teotseda kord ruumes, kord väljaspool. Käitise teotsemise sihipärasuse tunnusele on see ebaoluline. Käitsemõistele ei ole oluline ka ruumiline paigalolemine. Sellepärast sobib käitsemõistesse niihästi paemurd kui ka rändteater või liikuv tsirkus.

Käitsemõistele on tähtsusetu, kas ta siht on lubatav või mitte, kas ta on ametlikult suletud või seisab ajutiselt. Tööõiguslikult on samuti ükskõik, kas vabrik, tehas, jaam, töökoda, murd, kaevandus on registreeritud või mitte, kas tööandja on asutamisel pidanud silmas ehitusõiguslikke korraldusi ja täitnud tööndusõiguslikke julgeoleku, hädaohutuse ja tervishoiu määrusi.

## B. Ettevõtte mõiste.

**4. Ettevõtte mõiste määritelu.** Tööõiguses nimetame ettevõtteks<sup>15</sup> (Unternehmen, predprijatie, entreprise, impresa) tööandja erisihhiliste käitiste koondist ühe ühissihi teostuses.

Sellest ettevõtte mõiste määritelust leiame hulga üksikosi-seid, mille sisustik vajab lähemat käsitlemist. Määritelu sõnas-

<sup>15</sup> Vrd. Passow, eelosundatud teosest Die Unternehmung lk 41 jj. — Hueck/Nipperdey, eelosundatud teosest Betrieb und Unternehmen lk. 73. — Robert Liefmann, op. cit., lk. 11 jj. — Jacobi, Betrieb und Unternehmen, lk. 1 jj.

lus sisaldab sarja ebaselgeid küsimusi, millest ühed on seotud tööandja isikuga, teised ettevõtteks koonduvate käitistega ja kolmandad ettevõtet moodustava käitistekoondise ühissihiga.

Kõige pealt olgu selge, mida mõista ettevõtteks koondunud käitiste erisihide all. Kõik tööõiguslikud käitised on kas ühesihilised või jälle erisihilised. Nagu eelmistest arutlustest selgus, mõistame käitise sihi all neid ülesandeid, mille teostamiseks käitis ongi asutatud. Ühesihilised käitised on niisugused, mille tegevus on juhitud üht ja sama iseloomu ülesande teostamisele. Kui, näiteks, mitmed tehased on võtnud ülesandeks valmistada püssirohtu, siis nad on kõik ses mõttes ühesihilised käitised.

Mitme- või erisihilised käitised on vastupidiselt niisugused, mille erilaadne teotsemine taotleb erinevaid tulemusi. Niisugused oleksid, näiteks, käitised, kus alabastrit, kipsi, tsementi, lupja saetakse, sõelutakse ja poleeritakse, käitiste suhtes, kus sõtkutakse, sulatatakse ja vulkaniseeritakse kummit.

Nagu mõiste määritelust nähtub, ei moodustu tööõiguslik ettevõtte iialgi mitte ühesihilistest käitistest. Selleks on tingimata vaja erilaadse teotsemisega erisihilisi käitisi. Kuid mitte kõik erisihilised käitised ei sobi mingi ettevõtte asutamiseks. Selleks on veel vaja, et vastavaid erisihilisi käitisi oleks võimalik rakendada mingi ühissihi teostusse.

Ühissihi all mõtleme siin sihti, mis oleks teatava määrani ühine ja üldine kõigile neile erisihilistele käitistele, millest tahetaksegi moodustada ettevõtte. See siht tuleb nähtavale mingi üldisemat liiki ülesandena, mille kaudu on võimalik lähemalt määratella ettevõtteks koonduvate käitiste erisihete, s. o. nende eriülesandeid. Ühissiht on mõisteliselt alati avaram erisihidest. Iga ühissiht asub seega erisihide suhtes mõistelises subordinatsioonivahekorras.

Erisihilised käitised on ühissihilised, kui nende erinevate üksikülesannete lahendamise teel teostatakse mingi üldülesanne<sup>16</sup>. Sellised oleksid, näiteks, käitised, kus põleta-

<sup>16</sup> Hueck/Nipperdey, op. cit., lk. 73: „Handelt es sich beim Betriebe um die Einheit des unmittelbaren (technischen) Zweckes, so werden die Unternehmensbestandteile, die an sich den Betriebsbestandteilen völlig entsprechen, zusammengehalten durch die Einheit des entfernteren Zweckes, der für Unternehmen das Motiv zu seiner Tätigkeit bildet, durch die Einheit des zu befriedigenden Bedürfnisses.“

takse konte, käitiste suhtes, kus jahvatatakse konte. Antud näites tuleb nähtavale lihtis tööjaotamise printsiip, mille juures mainitud erisihilised käitised sõltuvad teineteisest täielikult. Nende teotsemisel on vaid siis mõtet, kui neid raken-datakse ettevõtte üldsihi teenistusse. On aga ka võimalik mõelda üldsihi rakkesse tõmmatud käitisi, millest igauks võib eksisteerida täiesti iseseisvalt, ilma et oleks vaja neid koondada ühiseks majanduslikuks tervikuks, näiteks kalevi-vabriku vanutamiskäitis, pügamiskäitis või pleegitamiskäitis.

Milline peaks olema ettevõtteks koonduvate käitiste ühissiht konkreetselt, — see küsimus on ettevõttele, nagu käitiselegi, tööõiguslikult täiesti ebaoluline<sup>17</sup>. Sihid võivad olla siingi kujuteldavalt mitmekesised. Siingi nad ei tarvitse olla sugugi puhtmajanduslikud, veel vähem tulunduslikud sihid<sup>18</sup>. Näiteks võiksime korraldada ettevõtte polaarlennuks. Võiksime organiseerida ettevõtte poliitiliseks propagandaks. Võiksime kutsuda ellu ühistegelisi, heategelisi või tulundus-likke ettevõtteid raadio, spordi, teatri või kino aladelt.

Ettevõtte mõiste määritelust nähtub, et ülalkirjeldatud sihimomendi kõrval on ka tööandja isik ettevõttes tähtsaks keskuseks. Tööõiguslikule ettevõttemõistele on oluline, et kõik ühissihi rakkesse tõmmatavad käitised kuuluksid tingimata ühele ja samale tööandjale. Puudub see tunnus, puudub ka ettevõtte. Kuid selle man on ebaoluline küsimus,

<sup>17</sup> Vrd. Passow, op. cit., lk. 41 esitatud ettevõtte mõiste määri-telu, mis on moodustatud puhtmajanduslikkude tunnuste varal: „Unter einer Unternehmung (einem Unternehmen) im wirtschaftswissenschaft-lichen Sinne verstehe ich einen selbstständigen, auf Erwerb gerichteten Betrieb...“ Selline majanduslikust sihimomendist lähtuv definitsioon on huvitav kaubandus-, finants- ja tööõigusliku seisukohalt, ei ole aga kasu-tatav tööõiguse erialadel. Saksamaal, kus maksva tööõiguse teatavas osas mängib suurt rolli puhttööõiguslik töönduse mõiste, kalduvad mõned dogmaatikud määritlema ettevõtte tunnuseid majandusliku sihi kaudu. Vt. Walter Kaskel, tema ülalosundatud teoses lk. 71, 286 jj. Vt. selle kohta Huecki märgat Hueck/Nipperdey ü. o. teoses, lk. 73, m. 20: „Zu eng ist es, wenn Kaskel, ... das Unternehmen als die wirtschaft-liche Seite des Betriebes kennzeichnen will, da ein Unternehmen nicht notwendig wirtschaftliche Zwecke zu verfolgen braucht.“ Olgu tähen-datud, et Huecki vaade on teoreetiliselt täiesti õige. Dog-maatilisel aga ei tarvitse ettevõtte küsimus olla lahendatud just nõndaviisi.

<sup>18</sup> Vrd. Jacobi, Betrieb und Unternehmen, lk. 16 jj.

kes on tööandjaks. On ta juriidiline isik, üksikisik, isikute grupp, ühing,— see on tööõiguslikult täiesti tähtsusetu.

Tööliskonna küsimus ei ole ettevõtte mõistele kriitiline. Mõisteliselt ei ole sugugi nõutav, et ettevõtte tööliskond oleks suurearvuline<sup>19</sup>. Kuid siiski ei ole mõeldav ettevõtte ühe ainsa töövõtjaga. Selleks on ikkagi tarvilik vähemalt kaht erisihiliselt teotsevat isikut ühe tööandja teenistuses.

**5. Ettevõtte ja käitis.** Ettevõtte mõiste määritelu analüüsi selgub, et ta ei või iialgi esineda ühesihiliste käitiste koon-disena. Ei moodusta ettevõtet ka need erisihilised käitised, mil-listel igal on oma erivaldaja. Aga ka mitte kõik ühisele valda-jale kuuluvad erisihte taotlevad käitised ei tekita ettevõtet. Ühise peremehe käitada olevatel erisihilistel käitistel peab olema alati midagi ühist<sup>20</sup>. Neil peaks olema omadusi, mis lubaksid nende teotsemist siduda mingisuguse üldisema ühis-sihiga. Sellepärast ei moodustu iialgi ettevõtte ühele ja samale isikule kuuluvatest käitistest, millest üks on tikuvabrik, teine aga vesiveski ning kolmas talu. Samuti ei saa rakendada ühise valdaja päralt olevate käitiste kogu kohta ettevõtteid korraldavaid normistikke, kui üks neist on omnibus, teine sepikoda ja kolmas õppeabinõude tehas. Aga ka sel juhul ei ole võimalik kasutada ettevõtte kohta antud norme, kui ühise peremehe valdusel on, näiteks, kaks ühes ja samas lin-nas asuvat iseseisvat pärgamenditehast, mis teineteisest vaid selles erinevad, et neis kummaski kasutatakse erioskuslikke töövõtjaid. Sel juhul ei oleks tegemist mitte ettevõttega, vaid kahe sõltumatu käitise-ga.

Ka käitise-ga on lugu nii, et kui esineb ühelaadse teotse-mise juhtijatena mitu üksteisest sõltumatut isikut, siis ei saa sellist teotsemist korraldada ühtlaselt ühe ainsa käitise näol<sup>21</sup>. On tingimata vaja, et esineks vaid üks juhtija, kes võiks iseseisvalt määrata töövõtjate teotsemisviisi ja -sihi. Kui, näiteks, ühel kingsepatöökodjal on kasutada hulk töölisi, mil-llest üks osa valmistab säärikuid, teine osa aga ainult botikuid ja kolmas ainult kingi ning poolsaapaid, kui aga iga osa juhi-takse sõltumatu peremehe osavõtul, siis ei ole meil ei ühise ettevõtte ega ühise käitise-ga tegemist. Sellises teotsemises esi-

<sup>19</sup> Vrd. Passow, op. cit., lk. 46.

<sup>20</sup> Vrd. Hueck/Nipperdey, op. cit., lk. 73 j.

<sup>21</sup> Vrd. Hueck/Nipperdey, ibidem.

neb mitu käitist, olgugi et töötatakse vahest isegi ühiseis ruumes ja võib-olla koguni ühiste instrümentide kasutusel. Vastupidiselt eelmisele näitele ei ole üht ega mitut ettevõtet ega ka mitut käitist olemas, vaid ainult üks ainus käitis sel juhul, kui elektromontaažitöökoda läkitab oma üksikuid töövõtjaid igaühe eri-linnaossa alaliselt jooksvaiks tööks, jättes töökoja ruumid võib-olla töölistest täiesti tühjaks.

Tööõigusteadeuslikult laitmatult korraldatud tööstatistikast võib näha, millistest teguritest oleneb käitiste ja ettevõtete arv. Käitiste arv sõltub ikka ühest ainsast tegurist, s. o. iseseisvate tööandjate arvust. Ettevõtete arv oleneb juba kahest eritegurist, nimelt iseseisvate tööandjate arvust ja, teiseks, ühisele üldsihile subordineeritavate erisihiliste käitiste arvust.

Kõigest sellest nähtub, et üksikust käitisest ei saa ettevõtet. On selge ka, et igast kahest või enamast käitisest samuti ei saa moodustada ettevõtet. Järelikult on ühtlasi selge, et ettevõtte mõiste varal üksinda on võimatu iseloomustada kõike seda, mida nimetatakse tööõiguseks, kuid on võimalik läbi saada üksi käitistemõistega. Sellepärast siis tundubki, et käitistemõiste on tööõigusele ainutähtis. Ning paljud teoreetikud rõhutavadki seda ja püüavad vältida ettevõtte mõiste tarvitamist oma tööõiguslikes aruteludes. Mis puutub meie esitatud ettevõtte mõiste sissu ja mahtu, siis vastav analüüs osutas, et see ei väljenda käitistemõiste kõrval tõesti midagi uut ega erinevat. Ettevõtte teotsemine on ju täiesti käitiste teotsemine, sest ettevõtte on ju käitiste koondis. Kuid kõigest sellest hoolimata ei saa ometi salata, et ettevõtte näol on meil tegemist siiski omaette esineva sõltumatu tööõigusliku ühikuga. Esiteks, nagu leidsime, see ühik võib moodustuda mitte ükskõik milliseist, vaid ainult teatavaist käitisist. Teiseks, sel uuel kujundil on ka oma käitiste sihist sõltumatu erisihit.

Ent siiski peame kõige õeldu man tunnustama, et ettevõttel ei ole tõepoolest mingit erilist tööõiguslikku sisustikku. Tööõiguse erialadel on ettevõttel küll kindlasti omajagu tähtsust, kuid see on ikkagi sekundaarne tähtsus. Teoreetilisel on primaarne kategooria ikkagi käitis. Sest ettevõtte mõiste tööõiguse piirides väljendab vaid seda, et mitmete käitiste ühisomanik võib teatavatel juhtudel kuhjata tema isikus

paljude teiste isikute suhtes tekkivaid kohustisi üheks ainsaks kumuleeritud kohustiseks. Ja see oleks ka kõik.

Kuid nii on lugu vaid teoreetiliselt. Tegelikult võib see küsimus olla lahendatav teatava määranite teisi. Võiksime kujutella sotsiaalseaduseandlust, mis asetab peaarõhu just ettevõttele, seades käitise tagaplaanile. Kuid selline positiivõiguslik olukord ei riivaks sugugi teooriat. Kuigi on asetatud peaarõhk ettevõttele, ei saaks viimast ometi muidu määratella, kui vaid käitise mõiste kaudu. Ja peale selle peaksime teatavaid majanduslikke üritusi ikkagi ka sel juhul märkima käitise termiga. Sest nagu ülalpool selgus, ei saa ettevõtte mõistega haarata kõiki tööõiguslikke teotsemisi. Sellepärast siis, kuidas sotsiaalpolitika ei suhtuiski ettevõtte ja käitise mõistesse, tema ei saa kunagi käitise mõistet täielikult välja suruda. Küll aga võib vastava ala seaduseandlus sellekohaseid normistikke nii korraldada, et ta, näiteks, eelistab ettevõttemõistet käitistemõistele. Käitistemõiste esineks sel juhul ainult sellise teotsemise tähistamiseks, milleks ei ole võimalik rakendada ettevõtte teoreetilist kontseptsiooni. Meil Eestis on see küsimus maksva tööõiguse valdkonnas lahendatud kahel eriviisil. Töökaitse- ja õnnetusjuhtude vastu kindlustuse õiguses on antud primaat käitisele. Ettevõtte mõistet võib neis tööõiguse eriharudes tarvitada ainult sellekohaseist normistikest nähtavil erandjuhtudel. Vastupidiselt on tööorganisatsiooni ja haigusjuhtude vastu kindlustuse õiguse osas omistatud primaat just ettevõttele. Käitise mõiste esineb neis tööõiguse eriharudes ainult subsidiaarselt.

Kuid ei tule unustada, et vastavad *termini technici*, näiteks, käitise väljend, ei esine meie natsionaalset päritolu õiguseallikais üldse mitte. Seks on alati kasutatud kas sõna „ettevõtte“ või mingisuguseid muid väljendeid. Ex-vene seadus on käitis väljendatud sõnaga „zavedenie“, kuid seegi väljend esineb harva. Rohkem kasutatakse selleks sõna „predprijatje“. Seda arvesse võttes peab normirakendaja alati nendest järelutama, millise tööõigusliku erinormiga on meil konkreetsel juhul tegemist. Üldiselt on aga nii, et töökaitse ja õnnetusjuhtude küsimuste alal tuleks vene „predprijatje“ tõlkida ja samuti eesti tekstes esinev „ettevõtte“ asendada sõnaga „käitis“. Muil juhtudel aga tuleks mõelda „predpri-

jatit“ ja „ettevõtte“ väljendis ettevõtet tööõigusteaduslikus mõttes.

Olgu eriliselt toonitatud, et ülalesitatud ettevõtte ja käitise mõisted on puhtteoreetilised. Neid ei või rakendada meie tööõigusevaldkonnas esinevate üksikjuhtude lahendamiseks. Nad võivad olla ainult vastavate õiguseallikate ainstiku süsteemimisvahendeiks. Ja ametite tegeluses nad saaksid tulla tarvitusele ainult normide seletamises kaudse interpretatsiooni vahendina.

Et neid ülalmääritud mõisteid saaks kasutada ka konkreetsete juhtude lahendamise otstarbel, on vaja neid täiendavalt varustada uute positiivõiguslike tunnusatega vastavaist õiguseallikatest. Seda teemegi järgnevais osades.

## II. Käitise ja ettevõtte dogmaatilisi mõisteid.

### C. Käitise valdkond.

**6. Käitise mõiste töökaitseõiguses.** Maksva tööõiguse igas üksikus eriharus käitsemõiste on sisustatud isemoodi. Töökaitseõiguslik käitis on hoopis midagi muud kui, näiteks, tööorganisatsiooniõiguse osas esinev käitis. Samuti erineb töökaitseõiguslik käitis suuresti töökindlustusõiguslikust. Selline olukord põhjustab käitise mõiste vaatlemist maksva tööõiguse üksikute eriharude järgi.

Eesti töökaitseõiguses nimetatakse käitiseks sellist käitist, mida käitatakse produktsiooni, ürgproduktsiooni ja transpordi majanduslikel aladel palgalises sõltuvas töös<sup>22</sup>.

Antud mõiste määritelu sõnastuses esineb sari töökaitseõiguslikku käitist iseloomustavaid tunnuseid. Kõige pealt nähtub sealt, et seda liiki käitis esineb üksi majanduslikel aladel. Selle järgi töökaitseõiguslikud käitised ei ole võimalikud üldkultuurilisel, hariduslikul, poliitilisel, kirjanduslikul ja kunstilisel alal.

<sup>22</sup> Svod Zakonov, tom XI, č. 2., Ustav o promyšlennosti fabričnozavodskoj i remeslennoj, § (st.) 1. Ühenduses sellega RT 1920, 28, I, 106. — Svod Zakonov, tom XI, č. 2., Ustav o promyšlennom trude, 42—117, 372, 541. — Ühenduses viimase §§ 64—86 RT 1924, 68, I, 30, § 1. — RT — Ühenduses tööõigusliku Ustavi 372 §-iga RT 1923, 106, I, 84, 1. osa. — RT 1926, 4, I, 6, § 1. — RT 1928, art. 287. — RT 1921, 102, I, 194, § 1. — RT 1928, art. 145. — RT 1929, art. 258. —

Jätkuvalt nähtub antud määritelu sisust, et töökaitseõigusliku käitise maksvuse piirkond ei ulatu siiski mitte igasugusele majanduslikule teotsemisele. Ta esineb vaid ürgproduksiooni, produktsiooni ja transpordi aladel.

I. Ürgproduksiooni alal meil arvatakse käitisi töökaitseõiguse alla, kui neid käitatakse:

1) põllumajanduse eriharudes<sup>23</sup>

a) põllunduses, kui selle haruna mõistame majanduslikkude hüvede soetamist põlluharimise teel<sup>24</sup>,

b) aianduses, kui selle haruna mõistame aedvilja kasvatamist ühe või mitme talupidamise tingimustes<sup>25</sup>,

c) karjanduses, kui selle haruna mõistame kariloomade pidamist põllumajanduse tingimustes<sup>26</sup>.

Põllumajanduse eriharude manu arvame ka igasuguseid kõrvaltöid. Kõrvaltöoks peame niisugust teotsemist, mida saab seada ühendusse ülalloendatud eriharude põhitööga. Kindlasti peame arvama siia hulka ka kodumajanduse, sest teda mainib vastav seadus selge sõnaga. On nimelt öeldud, et „põllutöölisteks“ loetakse ka „majatalituses“ teotsevaid palgalisi. Kuid kõrvalharude manu argu arvatakse põllumajanduslikke tehnilisi<sup>27</sup> käitisi, sest viimaste kohta ei käi ürgproduksiooni korraldavad seadused. Edasi ürgproduksiooni alalt arvatakse käitisi töökaitseõiguse alla, kui neid käitatakse

2.) kaevanduses<sup>28</sup>, kui selleks peame mäapealset ja maa-alust teotsemist, mille sihiks on hankida maapinnast nn. maapõuevarasid. Vastav teotsemisala tähistatakse sellekohaseis õiguseallikais „gornoe delo“ või „mäenduse“ ehk „mäe-

<sup>23</sup> RT 1921, 102, I, 194, § 1 on mõistetud selle all „põllumajapidamist“.

<sup>24</sup> RT, ibid., kus on mainitud „põllutööd“.

<sup>25</sup> RT, ibid., kus on mainitud ka „aiatööd“.

<sup>26</sup> RT, ibid., kus esineb muu seas ka „karjakasvatus“.

<sup>27</sup> RT, ibid., märkus: „Põllutöö kõrvalharuks ei loeta tehnilisi ettevõtteid...“ — Vrd. Friedrich Aereboe, „Technische Nebengewerbe, Hausindustrie und Verkauf von Bodenerzeugnissen“ teoses Allgemeine landwirtschaftliche Betriebslehre, Vierte Auflage, Berlin 1919, lk. 92 jj.

<sup>28</sup> RT 1923, 106, I, 84, 1. osa. — RT 1926, 4, I, 6, § 1. — RT 1924, 68, I, 30, § 1. — RT 1928, art. 287. — Esitatud allikad on tarvilikud tööduse mõiste määritlemiseks. Meie dogmaatilisse töödusmõistesse mähub muu seas ka kaevandus.

asjanduse<sup>29</sup> abil. Sesse teotsemisse kuuluvad kõige pealt kivi-murrud, turbaaugud ja mäekaevandused. Töökaitseõiguslikke kaitisi esineb veel

3.) kaevanduslikus töönduses<sup>29</sup>, s. o. teotsemises, mille sihiks on kaevanduse saadusi tehniliselt muundada teisesisuliseks ja -vormiliseks.

II. Produktsiooni alal arvatakse kaitisi kaitseõiguslikeks, kui neid kaitatakse

- 4.) töönduses, s. o. teotsemises, mille sihiks on<sup>30</sup>
- a) esemeid valmistada, muundada, viimistella ja kurnistada<sup>31</sup>,
  - b) esemeid puhastada ja parandada<sup>32</sup>,
  - c) esemeid müügiks korraldada<sup>33</sup>,
  - d) esemeid käsitseda dokkides, sadamates, ladudes, keldrites ja aitades<sup>34</sup>,
  - e) esemeid ja seadiseid hävitada või lammutada<sup>35</sup>,
  - f) energiat produtseerida, transformeerida või transponeerida<sup>36</sup>, ja
  - g) hoonestada maid ja ehitada veondusevahendeid, teid, veeteid, raudteid, sildu, tänavaid, viadukke, tunnelid, muule, kanaleid, maa-aluseid ja maapealseid traadiline ja torustikke, vabrikuid, tehaseid, jaamu ja töökodasid<sup>37</sup>.

III. Transpordi alal arvatakse töökaitseõiguse alla neid kaitisi, mida kaitatakse

5.) veonduses<sup>38</sup>, s. o. teotsemises „inimeste ja asjade veoks“ ja lõppeks

6.) merenduses<sup>39</sup>, s. o. teotsemises kaugel veeteedel liikuvatel merelaevadel.

Nagu nähtub üksikute majanduslikkude alade loendamisest, töönduse mõiste tuleb hoida lahus veonduse mõistest ja viimast merenduse mõistest. Töönduse mõiste on tähistatud vastavais seadusis väljendiga „tööstus“ ehk „promyšlennost“. Selle mõiste määritlet Ustav o promyšlennosti fabričnozavodskoj i remeslennoj. Kuid eesti pärit-

<sup>29</sup> Samad allikad ja samaks otstarbeks. Meie sellekohaseis seadusis väljendatud töönduse mõiste sisaldab ka kaevandusliku töönduse.

<sup>30-37</sup> Vt. RT 1924, 68, I, 30, § 1, kus on meie tööõiguslikule töönduse mõistele antud selgem redaktsioon: täht b ja täht c.

<sup>38</sup> Ibidem, täht d.

<sup>39</sup> RT 1928, art. 145. — RT 1929, art. 258.

olu tööõiguslikud allikad 1920.<sup>40</sup>, 1923.<sup>41</sup>, 1924.<sup>42</sup>, 1926.<sup>43</sup>, 1928.<sup>44</sup> aastast muundasid ex-vene 1723. aastal loodud tööndusedefinitsiooni. Viimaste redaktsioonide järgi aga on tööndusemõiste ülemäär avardunud, võttes enesesse niihästi kaevanduse ja kaevandusliku töönduse kui ka veonduse. Siin rõhutame veel kord, et viimase all võib mõista teotsemist esemete veoks, kuna merenduse all aga teotsemist kaugete merelaevadel, vaatamata sellele, missihiline see teotsemine on.

Nagu nähtub sellekohaseist õiguseallikaist, kõigi ülalloendatud majanduslike alade jaoks on maksmas üksikute eriharude järgi suuresti erinevaid normistikke, kuid töökaitseõiguse alla arvamise puhul ei tule arvestada muid tunnuseid, kui vaid vastava eriharu tööiseloomu. Töökaitseõigusele on vaja ainult üht — s. o., et vastavaid käitisi käitatakse ülalkirjeldatud majanduslikel aladel. Kõik muu on ülearune. Seadustes ei leia tähelepanu, kas töökaitseõiguse alla arvatavad käitised ja ettevõtted loovad varasid ja valmistavad kaupu või hävitavad neid. Seadused ei pea ka vajalikuks määratella, et vastavad käitised valmistaksid, näiteks, ainult müügiks. Töökaitseõigusele on tähtsusetu, kas teotsetakse tööandja isiklikeks tarveteks või turu jaoks. Samuti ei ole oluline, kas töökaitseõiguslik teotsemine on tulutoov või majanduslikult kahjulik.

Et 1723. aasta „promyšlennost'i“ mõiste meil on asendatud eesti seaduste moodsama „tööstuse“ mõistega 1923. aastast, siis ei ole endastmõistetavalt mingit töökaitseõiguslikku tähtsust paljudel vene „promyšlennost'i“ mõistest tuletatavail küsimustel. Sellepärast peame maksvas töökaitseõiguses ebaoluliseks käitiste liigitamise vabrikuteks, tehasteks, manufaktuurilisteks ja käsitööstuslikeks käitisteks. Olgu aga liisandatud, et töökaitseõiguse seisukohalt on tähtsusetu ka käitiste jaotlemine suur-, kesk- ja väiketööstuslikeks.

Meie töökaitseõigusliku käitise mõiste määritelust nähtub jätkuvalt, et ülalloendatud teotsemisalade käitised ei ole igal tingimusel tööõiguslikud. On veel vaja, et neid käitatakse

<sup>40</sup> RT 1920, 28, I, 106.

<sup>41</sup> RT 1923, 106, I, 84.

<sup>42</sup> RT 1924, 68, I, 30.

<sup>43</sup> RT 1926, 4, I, 6.

<sup>44</sup> RT 1928, art. 287.

sõltuvas palgalistöös. See viimane öeldis vajab lähemat kommenteerimist. Analüüsimine eeskätt sõltuva töö tunnust.

Töökaitseõiguse normistikest nähtub, et vastavais käitis tehtav töö ei ole mõeldud, esiteks, töötajate eneste kasuks, vaid igal juhul tingimata teiste isikute heaks. Seega on öeldud, et töökaitseõigusele ei allu ükski käitis, kus töötatakse töötajate eneste kasuks. Teiseks, töökaitseõiguslikes käitises tehtava töö kohustisega käib lakkamatult kaasas kestva alistumise kohustis tööandja alalistele juhustele. Selle järgi ei kuulu kaitseõiguse alla need isikud, kes töötavad küll tööandja kasuks, kuid kes oma kohustisi täidavad käitise omaniku direktiooni võimust täiesti sõltumatult. Need oleksid, näiteks, käitise juhatuse liikmed, asjaajajad, instruktorid, käitise volinik või juriskonsult, aga eeskätt käitises teotsev tööandja ise.

Sõltumuse tunnuse puududes meil ei saa tunnustada töökaitseõiguslikuks rätsepa töövahekorda tellijaga, kunstniku kohustist maalitava isiku suhtes, advokaadi volitamist esinemiseks kohtus või töösuhet teadusliku sekretäriga.

Mainitud sõltumuse tunnuse kõrval esineb ülalantud määritelus veel palgalisuse tunnus. See tähendab seda, et vastavais käitises tehtaval töö ei tohi puududa palgalise lepingu alus. Analüüsimine sedagi tunnust üksikasjalisemalt.

Vastavaist normistikest selgub, et töökaitseõiguslik on üksnes see töö, milleks ollakse kohustatud sellekohase lepingu alusel. Selle tunnuse puududes ei teki tööinspeksiooni suhtes mingisuguseid kohustisi neile käitistele, kus töötatakse mitte tööõigusliku lepingu põhjal, vaid mõnel muul õiguslikul alusel. Viimaste hulka kuuluksid kõik käitised, kus töötatakse üksnes selle omaniku perekonnaliikmete abil. Siin ei kohusta kedagi enam tööõiguslik leping, vaid juba perekonnaõigus. Mittetööõiguslike liiki kuuluksid ka need käitised, kus töötatakse sunnitöölistega karistusõiguse alusel, samuti needki käitised, kus töötajate on töötajate avalikõiguslik kohustis kaitsevæeteenistusõiguse alusel.

Mõisteliselt on tähtis ainult, et töötatakse sõltuvalt palgalise töölepingu alusel. Ei ole järelikult oluline mingi muu küsimus, nagu lepingu vormilisus ja kirjalisus. Ei ole oluline seegi küsimus, kuidas tööõiguslik leping sõlmitakse. Ei tule sellepärast omistada mingit erilist relevantsust asjaolule,

et mõningas majanduslikus eriharus, näiteks töönduses, võib tööõigusliku lepingu eel käia lühiajaline tsivilistlik teenistusleping. Täiesti ebaoluline on küsimus, kui kauaks on sõlmitud tööleping: kas määrateldud või määritlemata ajaks või ainult teatava iseloomuga töö kestuseks.

On tähtis, et leping oleks palgaline. Kuid eriliselt kriitiline ei ole viimane tunnus siiski mitte. Meil ei ole võimalik sõlmida palgatu tööõiguslikku lepingut. Kuid ega sõlmitud leping ei ole seepärast veel tühine, kui temas tasu on jäetud määritlemata. Leping jääb ka sel juhul jõusse, ainult et tööandja saab palgalisuse nõude täitmatajätmise pärast karistada. Sellest nähtub, et, näiteks, palgaraamatusse tasunormi märkimata jätmine on teatava määrani ebaoluline. Ja vastav norm, mis nõuab tasunormi märkimist lepingutesse, on ise ebaehtis kaitsenorm, s. o. niisugune norm, mille rikkumine ei tee vastavat akti veel tühiseks. Sellepärast me siinkohal palgalisuse tunnuse juures pikemalt ei peatugi.

Vastavaist allikaist nähtub, et tööõigusliku palgalise lepingu sisuks võib olla igasugune sõltuv teotsemine. Sellisesse teotsemise mõistesse mahub kõige pealt.

a) füüsiline teotsemine, s. o. füüsilise inimtööjõu rakendumine meeleliselt tajutavate välisesemete juures,

b) vaimne teotsemine, s. o. mõisteliselt arutlemine intellektuaalsete operatsioonide varal. Aga koguni

c) muljete vastuvõtteri võib olla töökaitseõiguslikuks „teotsemiseks“ ning, lõppeks, isegi

d) valmisolek tööks, kui kõnesse võib tulla teatav konkreetne tegevus, mille laad ja siht on lepingus määrateldud.

Sellekohaseist õiguseallikaist nähtub ilmsesti, et töökaitseõigusliku käitise mõistele on ebaoluline ka isikute liik, kes esinevad töövõtjatena. Allikad ei tee vahet ei töölise ega teenija vahel, ega töövõtja ja tööõppuri vahel. Töökaitse alla käib mitte üksnes masinate man töötav või teatavaid tehnilisi töövahendeid kasutatav või välisesemetega teotsev isik. Siia kuuluvad ka tehnikud, joonestajad, kirjutajad, kontoriametnikud ja käitise õue- ning öövahid.

Töökaitse seisukohalt on ebaoluline käitise mõistele ka töövõtjate arv. Iga ülalkirjeldatud tunnustega varustatud käitis on töökaitseõiguslik, töötagu temas kas või üks ainus töövõtja ja seegi tööõppurina.

**7. Käitise mõiste õnnetuste kindlustuse õiguses.** Käitis õnnetusjuhtude vastu kindlustuse õiguses erineb tunduvalt käitisesest töökaitseõiguse valdkonnast. Nagu see ilmsesti nähtub vastavaist normistikest, mis määritlevad sotsiaalkindlustusõiguse selle haru ulatust, käitis on siin märksa kitsama mahuga.

Siin nimetame käitiseks vähemalt viie palgalise töövõtjaga majanduslikult käitatavaid käitisi töönduses, kaevanduslikus, kaubanduslikus ja põllumajanduslikus töönduses, kaevanduses ja veonduses<sup>45</sup>.

Nagu antud mõiste määritelust selgub, tööõiguse selles eriharus on kõige pealt tähtis, et vastavaid käitisi käitatakse kindlalt piiritletud majanduslikel aladel. Siia kuulub eeskätt tööndus, kaevandus ja veendus sellekohaste eespool selgitatud mõistete piires. Samuti arvame siia kaevandusliku töönduse ürgproduktiooni ja produktiooni piirialadelt. Edasi on töökindlustusõiguse käitiste teotsemise alaks veel kaubanduslik ja põllumajanduslik tööndus. Kaubandus ja ka põllumajandus jääb aga arvestamata.

Tähtsusetu aga on küsimus, milliseid konkreetseid majanduslikke sihte nende käitiste kaudu just taotellakse. Seadused ei võta ses asjas seisukohta. Küll toonitavad vastavad normistikud mitmel juhul selgesõnaliselt, et tähtis on vaid vastav tööala ja töövõtjate arv käitistes. Et maksvad seadused ei kitsenda kuidagi ega piiritle üldse mitte majandusliku teotsemise sihte, on võimalik kujutella selle ala käitisi taotlemas kujuteldavalt mitmekesiseid eesmärke. Selle ala käitised võivad luua uusi varasid, valmistada kaupa turu jaoks, korraldada esemeid müügiks, soetada väärtusi omaniku enda isiklikeks või oma perekonna tarveteks, hävitada asju ja lammutada sisseseadusid. Selle ala käitised võivad piirduda vanast majanduslikust olustikust uue parema olustiku loomisega. Nad võivad ka leppida kas või üksnes varade ümberpaigutamisega kohalt kohale.

Õnnetusjuhtude vastu kindlustama peavad meil igasugused käitised ülaltähendatud majanduslikkudelt aladelt. Olgu mainitud kõik vabrikud ja tehased, jõujaamad ja töökojad, ehitused ja hoonestused, kaevandused ja murrud, laod, keld-

<sup>45</sup> RT 1923, 106, I, 84.

rid, aidad, varade ekspeditsioon ja kaupade komisjon, kõik kõõgid restoranides, hotellides ja haiglates, arvestades, et sellekohasest teotsemisest võtab osa vähemalt viis töövõtjat.

Õnnetusjuhtude vastu kindlustuse sundusliku kohustise alla ei kuulu üldpõhimõtteliselt riigikäitised. Olgu vahest siis, kui neid selleks eriaktidega *expressis verbis* kohustatakse, nagu on toimitud, näiteks, põlevkivitööstuse, turbatööstuse ja riigitrükikoja suhtes, arvates neid tehnilise järelevalve ja töökaitse alla. Erandlikult ei allu mainitud kohustisele üldkasutamiseks määratud eraraudteede seltside käitised. Kuid kui niisuguste seltside päralt peaks olema käitisi, mida käitatakse seltsi enese tarveteks, siis kuuluvad needki kindlustuse kohustise alla. Samuti tuleb arvata sundusliku kindlustuse kohuslikeks kõik need eraraudteed, mis ei ole määratud publikule üldtarvitamiseks. Nii oli see küsimus lahendatud juba Vene tsaaririigis. Nii maksab see korraldus ka meil praegugi, olgugi et maksvuse alus on hoopis teine kui see oli siis. Kui vanasti taheti, et teatav oma tarveteks käitav ettevõtte oleks kuulunud sundusliku kindlustuse alla, oli vaja seda *expressis verbis* eraldi väljendada. Sellepärast siis ongi mõistetav, et kui taheti öelda teatava osa eraraudteede kohta seda, mis meie oleme öelnud paar lauset eespool, pidi Ustav o promyšlennom trude seda eraldi väljendama. Ja ta mainiski oma 372. §-is „promyšlennost'i“ kõrval muu seas veel veondust. Kuid praegu ei ole sel asjaolul enam mingit tähtsust, sest Ustavi 372. §-i tühistamise seadus kõrvaldas endise õigusliku korra täielikult. Uus seadus andis Ustavi 372. §-ile sellise redaktsiooni, mis avardas endise „promyšlennost'i-tööstuse“ mõiste tundmatu-seni. Uus tööstuse, s. o. töönduse mõiste ei tarvitse enam mainida veondust eraldi, sest ta haarab selle mõiste ühe erielemendina enese kumulatiivmõistesse. Juba ülalpool, kaitseõiguslikku käitist vaadeldes, võisime näha, et seaduste tööstuse mõiste on isegi laiem, kui sellekohane teoreetiline (töönduse) mõiste. See uus suuresti avardatud töönduse mõiste peidab „tööstuse“ väljendi taga mitte ainult ainest muundavat teotsemist, millena teda teoreetikud määritlevad. Meie tööstus on muundav, loov, aga ka hävitav, korraldav, ehitav, hoonestav ja isegi veondav ja kaevandav teotsemine. Ja sellises dogmaatilises tööstusmõistes väljendatud teotsemise laad ongi meil ainukeseks tunnuseks, mille

järgi saab arvata käitisi sundusliku kindlustuse kohustise alla. Kui arvestada ka veel vähemalt viit palgalist osavõtjat sellelaadses teotsemises, oleks kõik muu hoopis ülearune.

Olgu siiski tähendatud, et õnnetusjuhtude vastu kindlustuse õiguse käitisele ei ole palgaliste töövõtjate arv kuigi kriitiline. Üldpõhimõtteliselt arvestatagu siin käitise-na ikka vähemalt viie inimtööjõu koondumist üheks majanduslikuks tervikuks. Kuid ei ole takistusi, et kindlustusnõukogu, arvestades töö erilist hädaohtlikkust, loeks käitiseks ka mõnd väiksemat töövõtjate koondist. Ja erakordsetel juhtudel kindlustusnõukogu võib ka vabastada mõne suurema käitise kindlustuse sundusest.

Selles tööõiguse eriharus on ka töö palgalisuse tunnus omavõrt oluline. Sest kindlustusekohuslikud on ainult palgalised. Sellepärast ei kuulu nende hulka tavaliselt käitises töötavad omaniku perekonnaliikmed. Küll aga tuleks nende sekka arvata käitise juhataste liikmeid, kui nad teevad palgalistena käitise sihipärast tööd. Siia kuuluksid ka artelli juhtivad isikud, kui nad artellis kaasa töötavad ja selle eest palka võtavad.

Ei ole tähtis, kas tehakse käitise sise- või välistöid. Siiski tuleb silmas pidada seda, kas tehakse käitise sihipärast või mõnd muud „juhuslikku“ tööd. Õnnetusjuhtude vastu kindlustuse õiguses saab arvestada üksnes sihipärast teotsemist. Viimane on selline töö, milleks käitis ongi asutatud ja milleta ta ei saaks püsida. Näiteks tsemendivabriku käitisepäraseks tööks on ainete saagimine, peenendamine ja sõelumine. Mittekäitisepärane ehk, nagu seadus ütleb, „juhuslik“ töö on, näiteks, vabriku õues lillepeenarde korraldamine või ilupuude istutamine. Kuid selline juhuslik töö ei või kesta üle seitsme päeva. Vastasel korral hakkab maksma töökindlustuse sund nendegi suhtes.

Õnnetusjuhtude vastu kindlustuse õigus suhtub töövõtjate liikidesse samal viisil nagu töökaitseõigusk. Siin ei tehta mingit vahet üksikute töövõtjate vahel. Arvestatakse kõiki töövõtjaid soole ja vanusele vaatamata.

#### **D. Ettevõtte valdkond.**

**8. Käitise mõiste haiguste kindlustuse õiguses.** Haiguste vastu kindlustuse õigus ühes käitiseorganisatsiooniõigusega on selline ala, kus käitise mõiste kasutamine esineb vastavais dog-

maatilis is konstruksioones võrdlemisi harva. Selle ala normistikud enamikul juhtudel asetavad esiplaanile ettevõtte mõiste. Kus see vähegi sobiv, võimaldatakse ühe isiku mitmete käitiste vastu tekkivaid kohustisi kumuleerida ühisihilise ettevõtte kohustisteks. Haiguste vastu kindlustuse õigus ühes käitiseorganisatsiooniõigusega moodustab seega nõndaöelda ettevõtte valdkonna. Kuid sellest hoolimata selgitame järgnevais aruteludes esinevaid küsimusi ikkagi ainult käitise mõiste kaudu. Esiteks, nii on lihtsam. Ja, teiseks, oleme seks õigustatud, sest ettevõtte, mis ise koostub üksikutest käitistest, ei esine selgi alal ainumaksvana, vaid ainult domineerivana käitiste kõrval.

Haiguste vastu kindlustuse õiguses käitis esineb peaaegu samal kujul nagu õnnetuste vastu kindlustuse õiguse alalgi. Siiski on siin mõningaid põhimõttelisi erisusi olemas nii *de lege lata* kui ka tavaõiguslikult.

Haiguste vastu kindlustuse õiguses hakkas meil maksma ex-vene Ustav o promyšlennom trude, mille 257. § arvas sundusliku kindlustuse kohustise alla kuuluvateks käitisteks ja aladeks

- 1.) töõnduslikud vabrikud ja tehased,
- 2.) mäenduse ja mäendusliku töõnduse,
- 3.) sisevete veõnduse järvedel, jõgedel ning kanalitel,
- 4.) erakäitusel olevad raudteed, s. o. kui viimased ei ole avatud publikule sõiduks ja veoks, vaid on olemas vaid teatavate käitiste oma tarveteks. Ja
- 5.) trammikäitised.

Niisuguseid käitisi võis arvata kindlustuse sunduse alla, kui neis töõttas alaliselt mitte vähem kui kakskümmend palgalist töõvõtjat aurukatelde ja inimtöõjõuta liikuvate masinate kaasabil. Või kui käitis ei olnud varustatud selliste katelde ja masinatega, siis oli vaja kindlustuse kohustise alla arvamiseks vähemalt kolmkümmend töõlist ja teenijat. Peale selle selline käitis pidi olema tingimata vabriku- või tehase nimeline. Teatavil juhtudel võis arvata kindlustusekohuslikuks käitiseks ka väiksemaulatuslikku töõvõtjate koõndist. Kuid ialgi ei tohtinud palgaliste arv olla alla kümne.

Vene Ajutine Valitsus oma 1917. a. 25. juuli dekreediga <sup>46</sup>

<sup>46</sup> Sobranie uzak. i raspor. pr., 1917, art. 1313.

muutis ülalmainitud seaduse 257. §-i redaktsiooni, määrates käitise palgaliste alammäära kindlaks viiele. Ühtlasi aga anti vastavaile asutisile võimalus arvata kindlustusõiguslikeks käitiseks ka niisuguseid koondisi, mille töövõtjate arv ei ulatu viieni. Sellest tingimusteta väljendatud võimalusest haaras kinni kindlustusnõukogu ja andis selle kindlustusameteile juhtnööriks. Selle järgi võiks arvata kindlustuse sunduse alla isegi käitisi, kus töötatakse, näiteks, ainult ühe palgalise tööõppuriga. Selles siis ongi siin teatav erisus õnnetuste vastu kindlustuse suhtes olemas.

Vene Ajustise Valitsuse ülalmainitud dekreet tõi maksvasse õigusse veel teisigi muudatusi. Ta täiendas muu seas ülalloendatud kindlustusele kuuluvaid tööalasid. Nii lisandus endistele veel

6.) käsitööndus ja

7.) ehitusettevõtted.

Sellisel kujul peaski praegu meil maksma haiguste vastu kindlustatavate majandusharude nomenklatuur, sest et Ustav'i 257. § ei ole meil enam otseteed muudetud. Kuid asi ei ole ses asjas hoopiski nõnda. Lugu on nimelt nii, et ülalloendatud majandusharude nimistu üksikud punktid kaotavad oma mõtte ja sisu meie muude tööõiguslikkude küsimuste muutunud olukorras.

Antud nomenklatuuri 1. punktis mainitud vabrikute ja tehaste töönduslik mõiste oli antud vaid tööndusõiguslikus Ustav'is o fabričnozavodskoj i remeslennoj 1. §-is 1920. aastal. Suur-, kesk- ja väiketönduse seadus tühistas aga selle §-i ühes paljude järgnevatega. Seega meie ülalesitatud majanduslikkude alade ja käitiste nimistust langeb välja vabrikute ja tehasteilmeliste käitiste erigrupp. Samal põhjusel langeb välja ka 6. punkt, sest 1920. aastast saadik eesti päritolu allikad ei tee enam vahet vabriku- ja käsitöönduse vahel.

1923. aasta Tööliste õnnetusjuhtude korral kindlustamise seaduste muutmiseseadus, eriti aga 1924. aasta Seadus laste, alaealiste ja naiste töö kohta tööndusettevõtetes, andes töönduse mõistele uue avarama definitsiooni, võttis sisu ja mõtte ka kõigilt teistelt nomenklatuuris tähistatud punktidelt. Mainitud 1923., eriti aga 1924. aasta seadus on seega kaudselt muutnud õige rohkesti tööõiguslikus Ustav'is ennamaksnud põhimõtteid. Täiesti sisutuks ja mõttetuks ta tegi aga tööõigusliku Ustav'i 257. §-i, kuhu jääks püsima üksi töön-

dusala 1924. aasta ülalmainitud seaduse määritluse piirides. On ju õigusinstituutidega lugu nii, et nad peavad paratamatult moodustama ühtlase normistikkude terviku. Sellest paratamatust tarbest tingituna uued seadused muudavad *nolens-volens* alati vanu seadusi, kui viimaste kontseptsioonid peaksid satuma pärastistega mõistelisse vastuollu. Nii ongi lugu just tööõigusliku Ustav'i 257. §-iga ja eriti 1924. aasta seaduse sisustikkudega.

Sellekohaselt arvame käesoleval ajal haiguse vastu kindlustuse kohuslikeks kõik järgmised tõenduslikud ettevõtted ja käitised:

„a.) mäekaevandused, kivimurrud, turbatööndus ja igasugused teised ettevõtted, kus maapõuevarasid maapinnast välja tuuakse,“

„b.) ettevõtted, kus saadusi valmistatakse, ümber töötatakse, puhastatakse, parandatakse, kaunistatakse, lõpetatakse, müügiks ette valmistatakse, lõhutakse, hävitatakse või kus ained ümber luuakse, tööndussiseseadusid või -abinõusid lammutatakse, igasugust liikumis- ja elektrijõudu saavutatakse, transformeeritakse ja üle antakse, samuti ka laevahitus,“

„c.) ettevõtted igasuguste ehituste, hoonete, raudteede, tänavraudteede, sadamate, laevatehaste, muulide, kanalite, veeteede, maanteede, tänavate, tunnelite, sildade, viaduktide, reo-vee-kanalisatsiooni ja -torude, kraavide, kaevude, telegraafi, telefoni ja elektri sisseseadude, gaasivabrikute, veevärkide ehitamiseks või muude ehitustööde tegemiseks, samuti ka ettevõtted, millel ülesandeks nende uuesti ülesehitamine, korrashoid, parandamine, ümberehitamine või lammutamine, aga ka alusmüüride ja igasuguste teiste eeltööde tegemine ülalnimetatud ehitiste ja hoonete jaoks,“

„d.) ettevõtted inimeste ja asjade veoks maanteedel, tänavatel, raudteedel, mere- ja siseveeteedel kui ka kaupade töstmiseks dokkides, sadamasildadel ja ladudes.“

Kõike ülaloesitatut arvesse võttes määritleme tööõiguse kõnesoleva eriharuga käitist üksnes majanduslike tööalade järgi, sest et töövõtjate arvul ei ole siin erilist tähtsust. Nii nimetamegi käitiseks siin sellise, mida käitatakse töönduses, kaevanduses, kaevanduslikus, kaubanduslikus ja põllumajanduslikus töönduses ja veonduses.

Kindlustatavad on kõik töövõtjad, s. o. niihästi töölisel ja teenijad kui ka tööõppurid. Ei ole kindlustatavad käitiste juhataste ja tööandja perekonna liikmed ja ka „juhuslikud“ töölisel teatava arvu päevade kestel.<sup>47</sup>

**9. Käitise mõiste käitiseorganisatsiooniõiguses.** Käitiseorganisatsiooniõigus on selline ala, kus eelistatakse, kui see on vähegi sobiv, ettevõtteõiguste käitiseõigustele. Ometi jääb siingi primaarseks nähtuseks siiski käitis.

Sel alal mõistetakse käitise selliseid käitise, mida käitatakse vähemalt kümne viieteistkümne eluaasta ületanud palgalisega töönduses, kaevanduses, kaevanduslikus, kaubanduslikus ning põllumajanduslikus töönduses ja veonduses.<sup>48</sup>

Iga käitise ja ettevõtte organisatsiooni moodustavad viieteistkümne eluaasta ületanud palgalised töövõtjad. Organisatsiooni kujudeks on peakoosolek otsustava ja vanematenõukogu või üksikud töölisevanemad täitva organina. Peakoosoleku moodustamiseks on vaja vähemalt kümme palgalist töövõtjat. Vanematenõukogu moodustamiseks on vaja vähemalt nelja töölisevanemat. Üksikuid töölisevanemaid valitakse neis ettevõtteis ja käitises, kus töövõtjaid ei ole vähem kui kümme. Vanematenõukogu moodustatakse ainult neis ettevõtteis ja käitises, kus töövõtjate arv ületab 550.

Käitise ja ettevõtte liigitamine ei ole käitiseorganisatsiooniõigusele oluline. Ta toimub siin vastavate käitiseorganisatsioonide kujude järgi. Tehakse vahet üksikute töölisevanemate ja vanematenõukogude esindusega organisatsioonide vahel.

Ühe töölisevanema esindusega on käitised ja ettevõtted 10—150 palgalisega, kahe töölisevanema esindusega on käitised ja ettevõtted 151—350 palgalisega ja kolme töölise-

---

<sup>47</sup> Kuigi meie töökindlustusõigus on teinud läbi mitmeidki arengustmeid, ei ole ta siiski suutnud jõuda välja välismaade vastavate normistikkude avarusteni. Vrd. Henry Bourdeaux, Code du Travail, Paris 1929. — Heinrich Hoening, Arbeitsrecht, Mannheim, Berlin, Leipzig 1929. — U. S. I. L. A., Codice del Lavoro, terza edizione, Roma 1930. — E. A. Kolotuchin i A. M. Kilinskij, Deistvujušee zakonodatelstvo o trude, Moskva 1923.

<sup>48</sup> RT 1919. 6. II. Vabrikute ja tehaste töölise organisatsioon ja vanematenõukogu põhjuskiri.

vanemaga esindusi on vaid käitistes ja ettevõtetes 351—550  
palgalisega.

Vanematenõukogu moodustatakse neljaliikmeline  
551—750 arvulise töölistkonna puhul, viieliikmeline aga  
751—1000 palgaliste arvu juures. Ettevõtteis ja käitises  
1000—2000 töövõtjaga valitakse viiele töölistevanemale lisaks  
veel üks iga 250 palgalise kohta, mis on üle tuhande. Ette-  
võtteis ja käitises üle 2000 töövõtjaga valitakse üheksale töö-  
listevanemale lisaks veel üks iga 500 palgalise kohta, mis on  
üle 2000.

Peale arvuliste tunnuste on tähtis pidada silmas ülal-  
sõnastatud mõistemääritelust veel majanduslikkude  
tööalade loendit.



A

7310

195713