

Prof. E. Heide  
hindamatus,  
28.09.40. H. Kallaste

Diplomitöö  
392251

E. V.  
TARTU OLIKOOLI  
DIGUSTEADUSKOND  
28 sept 1940  
№ 222  
TARTU

H.A

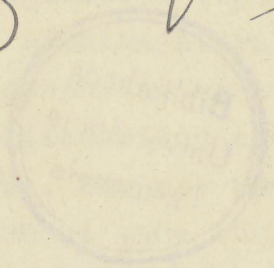
18975

Antoni Diplomitöö

28.09.40

T Ö Ö L E P I N G U D .

*[Handwritten signature]*



Paul Lips mtr. 12703.

Loz. 20x40 juur.

## Töölepingud.

### 1. Sissejuhatus.

Asjade ja õiguste kõrval omab inimese töö tähtsa koha obligatsioonioiguslike suhete iseseisva sisuna. Võiks öelda isegi, et töö kui majanduslikult väärtuslik hüvis on aegade jooksul üha enam tähtsusele juure võitnud, mis tendents eriti tänapäeval on väga tugev. Kui endiseil ajal vaadati tööle kuidagi halvaks panevalt, n.ö. üleöla, siis tänapäeval on töö iga inimese aukohustus, mis väide käib täiel määral ka palgatöö kohta.

Töösuhteid reguleeriv õigus, nn. tööõigus on väga laialdane ala, mis nüüdisajal valdub tublisti avalisõiguse valdkonda, seepärast on tema täielik ja puurõiguse käsitlus väga komplitseeritud ega kuulu suures ulatuses üldse tsiviilõigusse. Järgnev käsitlus lähtub täielikult tsiviilõigusest, püüdes anda lühikese ülevaate töölepinguist kui obligatsioonioiguse eriosa küllalt tähelepanevast fragmendist. Aine laiaulatuslikkuse tõttu siingi, tuleb käsitlusele, pärast väikest ajaloolist ülevaadet peamiselt rooma õigusest, töölepingute see osa, mis käsitleb nn. sõitva töö suhteid, seega teenistus- ja perelepingute kohta käivad normid, mida võiksime teatava reservatsiooniga nimetada töölepinguiks kitsamas mõttes.<sup>1)</sup>

1) J.M. Tjutrjumov, Graždanskoe pravo, Tartu 1927, lk. 403 j.: "Termin "trudovoi dogovor" upotrebljaetsja i v russkoj juriditseskoj literature v smösle dogovora, obnimajustsago vse formö truda ... Tal ("Trudovoj dogovor", 1913 g.) sredi razlitšnöh tipov trudovögo

Täpsamat käsitlust leiab kodumaa õigus, seega BES-i normid, kuid laiemal perspektiivi saamiseks on toodud ülevaade ka saksa ja šveitsi õigusest.

## 2. Ajalooline ülevaade.

Kuna vanas Roomas oli domineeriv põhimõttel orjade töö, ning kuna orja vaadeldi kui asja, siis on üsna arusaadav, miks rooma õiguses töösuhted abistati samale juriidilisele instituudile kui asjade üürimine-rentimine, s.o. locatio-conductio'le. Ori, samuti kui muud asjad, oli üüri esemeks, kusjuures tema kasutamisel saadavat tööjõudu vaadeldi kui asja vilja,<sup>2)</sup> seepärast näitabki asjade üürileping (locatio-conductio rei) oma juriidiliselt struktuurilt nii suurt sarnasust tööjõu üürilepinguga (locatio-conductio operarum). Erijuhu tööjõu üürimisest moodustab see, kui leping pole suunatud tööle kui sellisele, vaid just töö resultaadile, mis lepingut rooma õiguses tuntakse kui locatio-conductio operis.<sup>3)</sup>

---

договора разлѣчается: 1) договорѣ в смѣслѣ о бездѣланіи службѣ, с подѣланіемъ хозяйской власти работодателя или служебно-работническаго договорѣ (трудовой договорѣ в тесномъ смѣслѣ), и 2) договорѣ, какъ о бездѣланіи отдельнаго услуга, не установливается слѣдующихъ служебнаго отношенія."

<sup>2)</sup> F. Endemann, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, erster Band, Berlin 1903, lk. 1076: "D. 7. 7. 4: fructus hominis in operis consistit et retro in fructu hominis operae sunt."

<sup>3)</sup> B. Windscheid, Lehrbuch des Pandektenrechts, zweiter Band, Düsseldorf 1873, lk. 455.

Selline juriidiline arusaamine jäi püsima ka siis, kui vaba rooma kodanik töövõtjana esinema hakkas, mis on arusaadav, kui arvestada seda, et üleminek toimus aegamööda. Siiski tundus suursugusele roomlasele väärikas oma tööjõudu teise käsutusse anda ainult ilma tasuta, mispärast tehti vahet õilsate tööde (*artes liberales*) ja "alamat liiki" tööde vahel (*operae sordidae* ehk *operae locari solitae*), kusjuures esimest liiki töid põhimõtteliselt sooritati tasuta.<sup>4)</sup>

Nende liberaalsete tööde jaoks ei kõlvanud *locatio-conductio* sätted, mispärast nad alistati *mandatum*'i normidele, mis mõiste seetõttu tublisti avardus, haarates pääle volituse juriidiliste toimingute sõlmimiseks ka veel tegelikke töid mitmelt alalt.<sup>5)</sup>

See vahetegu liberaalsete ja illiberaalsete tööde vahel sattus raskustesse, kui edaspidi liberaalseid töid hakati sooritama ainult tasu eest. Kuna nendeks juhtudeks polnud nähtud ette õiguskaitsset (*actio*'t), siis saadi sellest üle nii, et ka *mandatum*'i puhul võis kohustuslikult kokku leppida tasu, nn. *honorariumi* kohta, mida *extraordinaria cognitio* teel saadi hageda.<sup>6)</sup>

4) Endemann, op. cit., lk. 1077. - P. Bonfante, Rooma õiguse ajalugu, tõlkinud E. Ein, Tartu 1930, lk. 398 j.: "Meieaegsele töölepingule vastava *loc.-cond. operarum*'i objektiks on ausad, kuid illiberaalsed tööd. "Liberaalsed" tööalad, nagu arsti, advokaadi jne. tegevus polnud roomlaste juures tööjõu üürimise objektiks ega võinud need juriidiliselt nõuda *merces*'t (üüritasu)."

5) Endemann, op. cit., lk. 1078. - Bonfante, op. cit., lk. 399: "Mandaadi erinemistunnuseks töölepingust oli juriidilisest küljest tasuta, sotsiaalsest küljest ülesande delikaatsus ja ülevus."

6) Endemann, op. cit. lk. 1078, eriti nota 7 ja 8. - Bonfante, loc. cit.

Tänapäeva arusaamise järgi ei saa teha mingit vahet liberaalse ja illiberaalse töö vahel õiguslikus mõttes, samuti ei saa hinnata tasulist tööd madalamalt kui tasuta.<sup>7)</sup> Ei saa käsitleda inimest kui asja ega tema tööd kui tööjõu uurimist, sest inimene on juba iseendast eesmärk, seepärast ei saa töölepinguid mingil tingimusel käsitleda koos üüri-rendilepingutega, ja seda isegi väliselt mitte. Samuti on tasuline töö igas tema kujus tsiviilõiguse seisukohalt võrdse väärtusega ning peab leidma ka võrdset juriidilist reglementeerimist.

### 3. Teenistusleping BGB alusel.

BGB, nagu ka paljud teised tsiviilseadustikud, ei sea töölepingut kui üldmõistet kõikide mõisteliselt siia alla kuuluvate lepingute ühiseks tähistamiseks üldse üles.<sup>8)</sup> Samuti puudub kõikide siia kuuluvate lepingute teenistuslepingu, tööttevõttelepingu, maaklerilepingu, auhinnavõistluse (Auslobung), volituslepingu ja volituseta asjadeajamise vahel tihed sisemine side,<sup>9)</sup> kuna seadus käsitleb kõiki mainitud lepinguid iseseisvalt eritiitleis. Kuna kõikide nende lepingute täpsam käsitletu viiks liiga pikale, peatume lähemalt ainult teenistuslepingu, s.o. sõltuvat tööd käsitleva lepingu juures.

---

7) Endemann, loc.cit., eriti nota 9.

8) Seda ei tee näit. ka ZGB, BES ega ka meie Tsiviilseadustiku eelnõu.

9) Vt. Endemann, op.cit., lk. 1079 jj.

Teenistuslepingu alusel üks pool kohustub sammama lubatud tööd kuna teine pool kohustub maksma kokkulepitud tasu (BGB § 611). Gierke järgi on teenistusleping tasuline tööleping, mille sisuks on töö sammamine isikliku tegevuse mõttes, missuguse viimase tunnusega teenistusleping erinebki tööettevõttelepingust, mille sisuks on töö tagajärg, mitte töö kui niisugune.<sup>10)</sup> Teenistuslepingu sisuks võib olla igat liigi töö, niihästi kehaline kui vaimline, kui ta on suunatud õiguskorra poolt tunnustatud eesmärkide saavutamisele.<sup>11)</sup> Kuigi teenistuslepingu juures tavaline palgatasumise vorm on ajatasu, siiski on võimalik tasumine ka tükitöö alusel (akordtasu).

Töövõtja peab üldreeglina sammama isiklikult, kuid juhul kui töö iseloom seda lubab, võib tarvitada ka abilisid (BGB § 613).<sup>12)</sup> Töö tuleb teha niisuguse hoolega, mis tavaline tsiviilses käibes (BGB § 276).

Töötasu võib seisneda nii rahas kui ka teistes sammetes, ainult teatavail juhtudel on nõutav rahapal.<sup>13)</sup>

Teatavail erandjuhtudel on töövõtjal õigus nõuda, et talle võimaldataks töö sooritamise, milles kokku lepitud (näit. näitleja võib nõuda esinemise võimaldamist).

---

10) O. Warneyer, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch für das deutsche Reich, erster Band, Tübingen 1923, lk. 1005 j.

11) Endemann, op. cit., lk. 1088.

12) Endemann, op. cit., lk. 1089.

13) Nii on see nõutav näit. vabrikutöölisele tasumaksmisel - vt. Warneyer, op. cit., lk. 1009.

Kuigi teenistustasu maksmise suhtes pole kokku lepitud, eeldatavse lepingu tasulisust, kui asjaolude kohaselt võis töö sammamist ainult tasu eest oodata. Kui tasu suurus pole lepingus määratud, siis taksi<sup>14)</sup> olemasolul eeldatavse, et on lepitud kokku vastavalt taksile, taksi puudumisel aga tavalisele käibes esinevale palgale (BGB § 612).

Üldreeglina tuleb palk maksta pärast tööde sooritamist, kui pole teisiti kokku lepitud või ei määra seda üldine tava (BGB § 614).

Põhimõttelikult on teenistuslepingu alusel tasu lubatud töö sammamiseks tööjõu valmisoleku eest, olenemata sellest, kas tööandja tööjõudu kasutab, seepärast peab tööandja maksma palga ka aja eest, mil ta on olnud viivituses tööjõu kasutamise suhtes. Sellest palgast võib tööandja teha siiski niipalju mahaarvamisi, kuipalju töövõtja on kokku hoidnud töö ärajäämise tõttu, või kuipalju töövõtja on saavutanud oma tööjõu mujal rakendamisega, või kuipalju ta oleks võinud saavutada, kui ta poleks toimunud pahatahtlikult (BGB § 615 15).

---

14) Warneyer, op.cit., lk. 1011: "Unter Taxe im Sinne von Abs. 2 ist nur eine obrigkeitliche, z.B. eine Medizinaltaxe, zu verstehen, nicht auch eine von Privatpersonen angefertigte."

15) Endemann, op. cit., lk. 1092: "Eigenartig ist hier, dass der Dienstherr durch die Nichtannahme der angebotenen Dienste sofort in Verzug geräth, und dass von einer Nachleistung deshalb keine Rede sein kann."

Juhul kui töövõtja on suhteliselt lühivest aega oma isikus esinevail põhjusil, mida talle ei saa süüks arvata, takistatud teenistuskohuste täitmisel (näit. haigus, lähemate sugulaste surm jne.), on ta õigustatud palga saama ka selle aja eest. Tööandja on õigustatud omalt poolt palgast maha arvama niipalju, kui töövõtja saab toetust seadusliku kohustuse alusel toimuvast haigus- või õnnetusjuhtumitekindlustusest (BGB § 616).

Edasi näeb BGB ette ka juhtu, mil tööandjale on sotsiaalse hääolu huvides pandud pääle erilised kohustused töövõtja kasuks <sup>16)</sup>. Esiteks, kui töövõtja, kes on pikemaajalises teenistusvahetuses, mis tema tööjõu täielikult või suuremas ulatuses rakendab tööandja kasutusse ning kes on seepärast võetud tööandja majja, haigestub, siis peab tööandja talle võimaldama hoolitsust ja arstlikku ravi kuni kuue nädala jooksul, igal juhul aga mitte üle teenistuslepingu kestuse (BGB § 617) <sup>17)</sup>.

Teiseks on tööandja kohus kaitsta võimaluse piirides töövõtjat hädasohtude vastu, mis võiksid ohustada viimase elu ja tervist teenistuskohuste täitmisel. Selleks tulevad ruumid, seadised ja tööriistad nii sisse seada ja korras pidada, kuivõrt asjaolud seda vajalikuks teevad.

---

<sup>16)</sup> Käesolevad eeskirjad oma iseloomult on pretseptiivsed, seepärast ei saa lepinguga neist loobuda (BGB § 619).

<sup>17)</sup> Siinjuures on veel tingimuseks, et haigus ei oleks kutsutud esile töövõtja poolt tahtlikult või raske hoolitusega.

Tööandja majja võetud töövõtja suhtes tuleb tööandjal hoolitseda elamis- ja magamisruumi korralikkuse eest, korraldada töö- ja puhkeaeg nii, nagu see nõutav terve, kõlbluse ja religiooni huves jne. (BGB § 618)<sup>18)</sup>. Nende eeskirjade rikkumisel on tööandja kohustatud vastavaks kahjutasuks.

Teenistusleping lõpeb kõigepäält aja möödumisega, mille kestuseks ta oli sõlmitud, samuti otstarve täitumisega, milleks teenistust vajati (BGB § 620).

Edasi lõpeb teenistusleping ülesütlemisega ükskõik kumbalt poolt. Ülesütlemisõigus on töövõtjal ka siis, kui ta on kohustunud lepinguga eluaegseks või rohkem kui viieaastaseks teenistuseks. Sel korral võib töövõtja lepingu pärast viieaastast teenistust kuukaise etteütlemisega lõpetada (BGB § 624), sest pikemaajaline absoluutne kohustus riivaks isiku vaba enesemääramise õigust<sup>19)</sup>.

Ülesütlemistähtaeg on erinev, olenevalt sellest, missuguste ajavahemikkude alusel arvestatakse<sup>20)</sup> teenistustasu. Nii näit. kuuviisi arvestatava palga juhul tuleb leping üles öelda hiljemalt viieteistkümnendal jne (BGB § 621). Kui teenistustasu ei arvestata ajavahemiku alusel (tähtis, provisjon), siis võib igal ajal üles

---

<sup>18)</sup> Nii on mõeldav, et tööandja peab võimaldama teenijale kirikuskäimiseks jne. aega - vt. Endemann, op.cit., lk. 1093, nota 32.

<sup>19)</sup> See õigus on pretseptiivne, mispärast töövõtja ei saa sellest loobuda. Kauemaks kui viieks aastaks sõlmitud leping on kohuslik küll tööandjale, mitte aga töövõtjale - vt. Warneyer, op.cit., lk. 1026.

<sup>20)</sup> Tähtis pole aga, kunas ja missuguste ajavahemikkude järgi palk maksetakse - Warneyer, op.cit., lk. 1025.

õelda. Kui aga teenistusvahetuskord nõuab töövõtjalt kogu tööjõudu (s.o. ta ei saa samal ajal olla enam mujal töös), siis tuleb ette õelda kaks nädalat (BGB § 623).

Kindlapalgalisile nn. "kõrgemaile" teenistujale, nagu kooliõpetajad, eraametnikud etc., saab üles õelda ainult veerandaasta lõpuks kuuenädalase etteteatamisega (BGB § 622).

Lõppeks toob BGB § 626 üsna mõjuva eeskirja, mille järgi kumbki pool võib lepingu üles õelda, arvestamata seks määratud tähtaegu, kui on selleks olemas tähtis põhjus. Täpsema sisu sellele blankettnormile annab muidugi kohtupraktis 21).

Kui pärast teenistusaja lõppu töövõtja jätkab teenistusvahetorda teise poole teadmisel, siis loetakse leping määramata ajaks pikendatuks, kui teine pool viivitamata sellele vastu ei räägi (BGB § 625).

Kestva teenistusvahetorra ülesütlemise järele peab tööandja töövõtjale võimaldama ta nõudel vahase aja uue teenistuse otsimiseks (BGB § 629), mille jooksul palk tuleb edasi maksta 22).

---

21) Endemann, op.cit., lk.1094. - Warneyer, op.cit., lk. 1029: "Ein wichtiger Grund ist im allgemeinen dann gegeben, wenn nach Lage der Sache dem einen Teil nach Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann, den Vertrag gegen seinen Willen fortzusetzen." - Kui töövõtja ütleb lepingu üles mõjuval põhjusel, on tal õigus saada palva vastavalt sammadule, vastasel korral saab ta palva ainult selles ulatuses, kui võrt sooritatud teenistus ülesütlemise tõttu veel tööandjale kasuks tuleb (BGB § 628).

22) Warneyer, op.cit., lk. 1034.

Kestva teenistusvahekorra lõppemisel võib töövõtja nõuda tööandjalt kirjalikku tunnistust teenistusvahekorra ja selle kestuse kohta, samuti aga ka töö ja käitumise kohta (BGB § 630).

Lõppeks olgu mainitud, et BGB ei tunne erilist perelepingut. BGB maksmapaneku seaduse art. 95 alusel oli seadusandlus pereteenistuse üle reserveeritud üksikuile osariigile, kusjuures teatavad osad BGB teenistuslepingu eesvirjadest olid ka siin kehtivad, kuid hiljem on need perelepingute kohta antud partikulaarsätted hoopis tühistatud <sup>23)</sup>.

#### 4. Teenistusleping šveitsi õiguse alusel.

Teenistusleping šveitsi obligatsioonioiguses (OR) leiab võrreldes BGB-ga mõnevõrra üksikasjalisemat käsitlelu, mis ilmneb osalt juba selleski, et OR sisaldab vastavaid sätteid paragrahvide arvult ümarguselt poole suuremas normistikus.

Teenistuslepinguga kohustub töövõtja töö sammamiseks määratud või määramata ajaks ning tööandja tasu maksmiseks (OR § 319 I 1.). Et teenistuslepingu definitsioonis on räägitud tööst "määratud või määramata ajaks", sellega tahab seadus rõhutada, et teenistuslepingu juures on tegu kestva vahekorraga, mitte ühekordse ülesande täitmisega <sup>24)</sup>.

---

<sup>23)</sup> Endemann, op.cit., lk. 1097 j. - Warneyer, op.cit., lk. 1005.

<sup>24)</sup> Vt. M. Gmür, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Band VI, Obligationenrecht, II Abteilung, I Lieferung, Bern 1922, lk. 314.

Ka asjaolu, et tasu makstakse tükitöö alusel, ei muuda teenistuslepingu iseloomu (OR § 319 II l.) Teenistuslepingu eeskirjad leiavad õppelepingule vastavat rakendamist.

Kehtivuseks ei vaja teenistusleping mingit erilist vormi, kus see pole teisiti määratud, vaid ta loetakse ka siis sõlmituks, kui tööd, mille sammamist asjaolude kohaselt võis oodata ainult tasu eest, vastu võetakse (OR § 320).

Edasi sisaldab OR sätteid kollektiivsete töölepingute ehk nn. tariifilepingute kohta. Tööandjad või nende ühingud üheltpoolt ja töölised või nende ühingud teiselt-poolt võivad lepinguga püstitada teatud eeskirju sellest osavõtvate tööandjate ja töövõtjate teenistusvahekordade korraldamiseks. Selline kollektiivleping tuleb sõlmida kirjalikult (OR § 322). Teenistuslepingud, mis selleise kollektiivlepingu sõlminud tööandjate ja tööliste vahel sõlmitakse, peavad vastama kollektiivlepingule, vastasel korral on teenistuslepingu osad, mis pole koosõlas kollektiivlepinguga, tühised ja asendatakse kollektiivlepingu vastavate eeskirjadega (OR § 323).

Huvitava ja uudse mõistena on OR § 324 toonud normaaltöölepingu mõiste. Selle alusel võivad liidunõukogu ja kantonite poolt selleks määratud asutised pärast asjaosaliste ametiühingute või üldkasulike organisatsioonide arvamise ärakuulamist püstitada üksikute teenistuslepingute liikide ja õppelepingu kohta erilisi normaaltöölepinguid, mille sisu vaadeldakse kui lepingupoolte tahet,

kui pole teisiti kirjalikult kokku lepitud <sup>25)</sup>. Seega normaaltööleping pole ainult lepingu eeskuju, vaid tõeline leping, mis on kehtiv, kui pole lepitud kokku teisiti milleks ei piisa igasugusest vastavast kõnelusest, vaid on nõutav kirjalik noteerimine. Normaaltöölepingud tulevad sobival viisil, s.o. kõigile kättesaadavalt publitseerida.

Eriti käsitleb OR veel õppelepingut, mis sõlmitakse kirjalikult meistri ja alaealise vahel viimase vanemate või hooldajate nõusolekul, kes seda peavad allkirjaga kinnitama. Lepingus tulevad märkida tingimused kutselise väljaõpetamise ja töötamise viisi ning kestuse kohta, samuti päevane tööaeg, ülespidamine jne. (OR § 325). Õppelepinguga kohustub meister oma parima võimise piires õpilast erialaliselt välja õpetama. Selleks tuleb võimaldada õpilasele kohustusliku hariduse saamine, samuti tuleb anda vaba aega kutsekoolis, kursustel jne. käimiseks <sup>26)</sup>. Reeglipäraselt ei tohi õpilast tarvitada öö- ega pühapäevatöödel (OR § 337).

Teenistuslepingu alusel töövõtja peab, kui pole teisiti kokku lepitud ega selgu asjaoludest, tööd sooritama isiklikult, samuti pole üldreeglina tööandja vahetamine lubatav (OR § 327). Töövõtja peab tööd sammama hoolikalt, vastasel korral vastutab ta kahjude eest, mis ta on põhjustanud tahtlikult või hooletusega. Vastutuse ulatus la-

<sup>25)</sup> Gmür, op.cit., lk.329: "Der Normalarbeitsvertrag (contract-type) soll dem Gesetzgeber die Aufgabe abnehmen, die besonderen Bedürfnisse der verschiedenen Erwerbs- und Lebenskreise im Gesetz zu berücksichtigen, indem an Stelle des Bundesgesetzes specielle Erlasse treten."

<sup>26)</sup> Kuipalju just aega tuleb anda, on täpsalt raske määrata sest õpilane peab tööajal meistri kasuks töötama. Siin tuleb küsimus lahendada oludekohaselt. Vt. Gmür, op.cit., lk. 380.

hendatakse lepinguvahekordade alusel, arvestades haridust ja asjatundmist, mis tööks nõutav, samuti töövõtja võimeid ja omadusi (OR § 328)<sup>27)</sup>

Tööandja päämiseks kohustuseks on teenistustasu<sup>28)</sup> maksmine, mis tuleb tasuda selles ulatuses, nagu see oli kokku lepitud või käibes tavaline või ulatuses, mida näeb ette normaaltööleping või kohuslik kollektiivleping (OR § 330).

Tükitööline, kes kogu oma tööjõu on lepinguga annud ühe tööandja käsutusse, võib nõuda, et talle lepingu kestel antaks küllaldaselt tööd, mida võib tükitöö puudusel asendada ajatööga, vastasel korral tal on õigus kahitasule (OR § 331).

Teenistustasu tuleb maksta, kui lühemaid tähtaegu pole kokku lepitud või ei korralda seda tava, töölistele ja tööandja majapidamises mitteelavaile teenijaile iga kahe nädala tagant, "kõrgemat tööd" sammavaile töölistele ametnikele<sup>29)</sup> iga kuu ning teenijaile, kes elavad tööandja majapidamises, iga kolme kuu tagant, põllumajanduses tegutsevaile teenijaile iga kuue kuu tagant (OR § 333). Väljaspool neid tähtaegu tuleb tasu vastavalt tehtud tööle maksta, kui töövõtja on hädas (OR § 334).

---

27) On näiteks suur vahe hoolikuses, millega tööd peab samama lihttööline kraavitööl ja tervishoidlik personaal haiglas - vt. Gmür, op.cit., lk. 342.

28) Teenistustasu esineb päämiselt kahel kujul - ajatasuna, mil tasu makstakse teatava ajahiku (tunni, päeva, nädala etc) eest, ning akord- ehk tükitöötasuna, mis makstakse sammadud tööhulga eest. Tuntakse veel naturaaltasu, provisjoni jne. vt. Gmür, op.cit., lk. 348 jj.

29) Siiä kuuluvad kaubanduslikul, tehnilisel, teaduslikul, kunstilisel jne. alal töötajad - vt. Gmür, op.cit., lk. 376

Kui pole lepitud kokku teisiti ega korralda seda tava<sup>30)</sup>, peab tööandja töövõtjat varustama tööks vajalike tööriistadega ja materjaliga (OR § 338). Samuti peab tööandja võtma vajalisel määral tarvitusele kaitseabinõusid tööõnnetuste vastu, hoolitsema tervislike ruumide eest (OR § 339), võimaldama töövõtjale käibes tavalisiks kujunenud vabad tunnid ja päevad ning ülesütlemise korral uue teenistuse otsimiseks vajaliku aja (OR § 341).

Töövõtja võib nõuda töövõtjalt tunnistust teenistusvahkorra iseloomu ja kestuse kohta, kuid erinõudel ka tunnistust töötamise ja käitumise kohta (OR § 342).

Teenija, kes elab tööandja majapidamises, on õigustatud haigestumise korral oma süüta saama lühemat aega ülespidamist, hoolitsust ja ravi, kuigi ta on takistatud teenistuskohuste täitmisel (OR § 344)<sup>31)</sup>.

Teenistusleping lõpeb ülesütlemata aja möödumisega, kui ta oli sõlmitud teatud ajaks või selgub see töö eesmärgist (OR § 345) kuid vaikival lepingu jätkamisel loetakse ta pikendatuks endise aja pääle, sääljuures siiski mitte üle ühe aasta (OR § 346). Ülejäävalt on mõlemal poolel õigus lepingut, mis pole sõlmitud kindlaks ajaks, ülesütlemisega lõpetada, milleks seadus näeb ette mitmekesised tähtajad, olenevalt teenistuse kestusest ja iseloomust (OR 347 jj.)<sup>32)</sup>.

30) Näit. kodustöötav rätsep või õmbleja tava kohaselt muutseb ise õmblusmasina eest.

31) Pikemaagse teenistuslepingu korral on igasugune töövõtja õigustatud saama ka palga (OR § 335).

32) Näit. põllumajanduses on teatavail kuudel ülesütlemise aeg pikem (OR § 349).

Teenistuslepingut, mis sõlmitud ükskõik kumba poole eluajaks või mis sõlmitud pikemaks kui 10 aastat, võib töövõtja pärast 10 aastat kuuekuise tähtajaga üles öelda (OR § 351). Mõjuval põhjusel võivad pooled igal ajal teenistuslepingu otsekohese lõpetada (OR § 352)<sup>33)</sup>.

Teenistusleping lõpeb juhul töövõtja surmaga, tööandja surmaga aga ainult sel juhul, kui leping oli sõlmitud eriti arvestades tööandja isikut (OR § 355).

Edasi toob OR rea sätteid teenistuslepingu kohta, mis võimaldavad töövõtjale tutvumist tööandja klientide ringiga ja ärisaladustega. Siin võib võtta lepingusse kirjalik klausel, mille alusel töövõtja pärast teenistuslepingu lõppu ei tohi omal nimel ajada ega olla teenistuses sellises käitises, mis konkureerib endise tööandja käitisega (OR § 356)<sup>34)</sup>. Selline keeluklausel ei tohi ebakohaselt raskendada töövõtja majanduslikku edasijõudmist (OR § 357). Keeluklauselist üleastuja on kohustatud häästama oma endisele tööandjale seeläbi tekitatud kahju (OR § 359).

Lõppeks toob OR § 361 sätte, et teenistuslepingu eeskirju rakendatakse, niipalju kui selleks on eeldusi, kas suhetele, mille alusel honoraari vastu sammatakse töid, mis nõuavad erilist teaduslikku või kunstilist haridust.

<sup>33)</sup> OR § 352 II 1.: "Als wichtiger Grund ist namentlich jeder Umstand anzusehen, bei dessen Vorhandensein dem Zurücktretenden aus Gründen der Sittlichkeit oder nach Treu und Glauben die Fortsetzung der Verhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf."

<sup>34)</sup> Tähtis on siinjuures, et töövõtjal nende teadmiste rakendamisel oleks võimalik tööandjat tunduvalt kahjustada.

## 5. Töölepingud BES-i alusel.

BES ei tunne üldist töölepingu terimint, vaid on paigutanud vastavad lepingud obligatsioonidiguse eriossa 13. tiitlisse koos üüri-rendilepinguga päälkirja all "kasutamislepinguist tekivad obligatsioonid," kusjuures tööleping kitsamas mõttes, s.o. sõltuvat tööd reguleerivad normid on jagatud kahte ossa - teenistuslepinguks ja perelepinguks, millest esimest käsitletakse BES § 4172 - 4191 ning teist BES § 4192 - 4225. See üüri-rendilepingu ning töölepingute ühte liiki grupeerimine on seletatav rooma õiguse suure mõjuga, mis valitseb kogu BES-is, eriti tugevalt aga obligatsioonidiguses, ning pole selline arusaamine midagi võõrast ajale, mil koostati BES, kuna tol ajal vaadeldi töölepingut kui tööjõu üürimist <sup>35)</sup>. Tänapäevale selline õiguslik arusaamine pole enam vastav, kuna asjade üürimine-rentimine ja inimese tööjõu kasutamine on oma iseloomult niivõrt erinevad, et neid lepinguid ühe üldmõiste alla ühendada ei saa <sup>36)</sup>.

Asudes töölepingute normide lähemale vaatlusele BES-i alusel, käsitleme täpsamalt ainult töölepinguid kitsamas mõttes, s.o. teenistus- ja perelepingut kui sõltuvat tööd

<sup>35)</sup> V. Bukovskij, Svod graždanskij zakononij gubernij Pribaltijskij s razjasnenijami, tom II, soderžašsij pravo trebovanij, Riga 1914, lk. 1816: "Po voprosu o razlitsii dogovora litsnago najma ot podrjada, Pribaltijskie zakonõ osnovõvajutsja na rimskom prave, razlitsavšim locatioconductio operarum ... i locatio conductio operis ..." - Samal seisukohal asub ka Endmann, nähes samuti töölepingus tööjõu üürimist - vt. Erdmann, C., System des Privatrechts der Ostseeprovinzen Liv-, Est- und Curland, Bd. IV: Obligationsrecht, Riga 1894, lk. 380: "Der erste und normalste Fall der Verpflichtung zu Arbeitsleistungen ist der der Dienstmiethe..."

<sup>36)</sup> Sellisest liigitusest loobusid juba BGB ja ZGB. Samuti asub sel seisukohal meie Tsiviilseadustiku eelnõu, mis

reguleerivaid norme, piirdudes töettevõtte- ja veolepingu suhtes vaid paralleelide tõmbamisega, kuna vastasel korral käsitus võiks valguda liiga laiali.

## 6. Teenistusleping BES-i normide alusel.

### a) Mõiste ja iseloom.

Teenistusleping on selline leping, mille alusel üks lepinglane kohustub teisele tegema tööd teatava tasu eest (BES § 4173). Teenistuslepingu sisuks on töö kui niisugune, kuna töö tagajärg mõisteliselt asub tagaplaanil vastandina töettevõttelepingule, mis just on suunatud töö tagajärjele. Selles seisabki kardinaalne vahe teenistuslepingu ja töettevõttelepingu vahel<sup>37)</sup>, samuti on veoleping suunatud teatud töö resultaadile.

Teenistuslepingu sisu moodustav töö võib olla niihästi tavaline füüsiline töö kui ka selline, mis eeldab erilist asjatundmist või kunstilist ja teaduslikku haridust (BES § 4173), seega ka vaimne töö kuulub sisse<sup>38)</sup>. BES § 4173

---

ühendab töölepingute üldmõiste alla teenistus-, pere-, töettevõtte- ja veolepingud, seega nii sõltuva töö suhted kui ka iseseisvate ettevõtjate vahekorrad töötelijatega, mis iseendast pole päris otstarbekohane, kuna vastavad lepingud oma loomult tunduvalt erinevad. Märkida võib, et BGB ja ZGB on eraldanud töölepingud ja töettevõttelepingud eripäätükesse.

<sup>37)</sup> Bukovskij, op. et loc. cit.: "Po litšnomu najmu tsentr tjazesti dogovora ležit v uslugah, trude nanjavšagosja; rezultat rabotõ stojt na II plane, ne im opredeljažutsja juriditšeskija natsjala dogovora; dogovor ze podjada napravlen na rezultat trada. - "Tjutrjumov, op. cit., lk. 404 j."

<sup>38)</sup> Rooma õigus nimetas neid vaimset laadi töid oprae locari non solitae, allutades nad mandatunit käsitlevatele sätetele - vt. Erdmann, op. cit., lk. 381 nota 7. Igal juhul ei tule

märkus 1 loeb üles näite korras terve rea töölisi, nagu päevatöölised, valvurid, raamatupidajad jne., kelle teenistusvahekorrad alluvad teenistuslepingu normidele, kuid see loend pole purgiv, vaid tuleb arvata, et siia kuuluvad kõik töövahekorrad, kui nad ei allu perelepingule ega saa neid tõlgendada ka tööettevõttelepinguna või veolepinguna. Muidugi võib seadusandlus alistada üksikuid kategooriaid töövõtjad ernormidele, nagu vabrikutöölised, riigiteenijad jne., mis ka laias ulatuses on sündinud, kuid millest veidi pikemalt edaspidi.

Teenistuslepingu juriidilist iseloomu ei muuda asjaolu, kas tööline töötab tööandja või omade tööriistadega. Üldpõhimõtte kohaselt teenistusleping on ajutine leping, seepärast ei saa kohustuda teenistuseks kogu eluajaks.

Teenistuslepingu essentsiaalseks osaks on teenistustasu ehk palk, mis võib BES § 4174 alusel seisneda kas rahas või ka teistes asjades, kusjuures arvesse võivad tulla mitte ainult asendatavad vaid ka asendamatud asjad. Samuti võib palk olla korraga nii sularahas kui ka asjades.

Kuna teenistuslepingu juures oluliseks osaks on vastav tasu, siis presumeeritakse ikkagi lepingu tasulisust, kuigi selles pole lepinguosalisel kokku leppinud <sup>39)</sup>. Töövõtjal aga vaimse töö viimises tavalise teenistuslepingu normide alla näha mingisugust vaimse töö alahindamist - vt. Endemann, op. cit., lk. 1079 nota 12.

<sup>39)</sup> Erdmann, op.cit., lk. 382. - Bukovskij, op.cit., lk. 1819: "... o takoj bezvozmezdnošti v dogovore dolžno būt prjamo postanovleno, ili ona dolžna võtekat jasnõm obrazom iz obstojatelstv dela i vsei obstanovki sdelki ..." - Tjut-rjumov, op.cit., lk. 405, eriti nota 5.

on õigus teenistustasule, kui aga asjaoludest selgub, et vastava töö sammamist võis tööandja oodata ainult vastava tasu eest, eriti kui töövõtja sellist liiki töid elukutseliselt teostab. Kui pooled esialgse kokkuleppe puudumisel hiljem tasumääras ei suuda kokku leppida, siis määratakse palga suurus kas vahekohtuniku kaudu või tavalise kohtu õiglasel äranägemisel (BES § 4175).

b) Töövõtja kohustused.

Töövõtja peab määratud ajal teenistusse ilmuma ning peab tegema tööd korralikult ja hoolega vastavalt kokkuleppele. Kui pole kokku lepitud töötamise viisi kohta teisiti, peab töövõtja arvestama tööandja näpunäiteid ja juhatusi (BES § 4176), missugused muidugi ei või ületada lepingu piire<sup>40)</sup>.

Üldreeglina töövõtja on kohustatud tegema tööd isiklikult, kui pole lepitud kokku teisiti või ei selgu see muudest asjaoludest (BES § 4177)<sup>41)</sup>. Sellest järgneb iga tahes, et töövõtja vastutab oma abiliste süü eest sellises ulatuses, nagu oleks see ta oma süü, ning ainult sel juhul vastutab culpa in eligendo ulatuses, kui abiliste kasutamine oli võimaldatud lepinguga kas selgesõnaliselt või vaikivalt<sup>42)</sup>.

---

<sup>40)</sup> Erdmann, op.cit., lk. 382 nota 3.

<sup>41)</sup> Teisiti on lugu töötettevõttelepingu korral, kus on tähtis just töö resultaat ega ole seepärast nõutav, et töövõtja teeks töö isiklikult, kui pole selleks eriti kokku lepitud (BES § 4234).

<sup>42)</sup> Bukovskij, op.cit., lk.1821. - Erdmann, op.cit., lk.382. Tjutrumov, op.cit., lk. 406.

Kui üks ja sama töövõtja on kohustunud teenistuseks mitme tööandja juures, kuigi tal on võimalik töötada ainult ühe lepingu täitmiseks, siis sellise kollisiooni korral tuleb töövõtjal sammata esimesele tööandjale (BES § 4178).

Süüline lepingu mittetäitmine töövõtja poolt tekitab kohustuse kahjutasuks, kuna mingil juhul ei saa töövõtjat tööle kandida. Ka peab töövõtja tasuma kahjud, mis on tekkinud tema hooletuse ja oskamatus tõttu materjalile, tööriistadele ja tema hoolde usaldatud loomadele, kui kahjud pole põhjustatud tööandja juhtnõuõride täitmise tõttu (BES § 4179). Mõlemapoolse süü olemasolul culpa kompenseerub. Kahjutasu on võimalik nõuda ka pärast töö vastuvõtmist, kui kahju oli varjatud <sup>43)</sup>.

Kulutused, mis vajalikud töö läbiviimiseks, kannab BES § 4180 alusel töövõtja, kui pole lepitud kokku teisiti või kui seda ei määra kohalik tava.

Töövõtja kohustus kokkulepitud töö sammamiseks ei lähe üle tema pärijaile (BES § 4181). Küll aga lähevad pärijaile üle juba tekkinud nõudlused vastastikuse kahju tasumiseks asetleidnud süü tõttu, mis järeldub hagi pärandatavuse põhimõttest <sup>44)</sup>.

---

<sup>43)</sup> Erdmann, op.cit., lk. 383 ja nota 3. - Bukovskij, op.cit., lk. 1822. - Tjutrjumov, op. cit., lk. 406 nota 4.

<sup>44)</sup> Erdmann, op.cit., lk. 383 nota 6.

c) Tööandja kohustused.

Tööandja päämiseks kohustuseks on maksta kokkulepitud teenistustasu, mis tuleb tasuda pärast töö lõpetamist, kui pole lepitud kokku teisiti või ei korralda seda tavaõiguslikud normid või ei selgu see muudest asjaoludest (BES § 4182)<sup>45</sup>).

Kui töövõtja on takistatud teenistuse jätkamisel, siis tuleb teenistustasu maksta ainult tehtud töö eest, s.o. vastavalt ajale, mil töövõtja oli töös, kusjuures on nõudeks, et takistused oleksid juhuslist laadi. Kui seejuures on leidnud aset töövõtjale palga ettemaksmine, siis ei saa makstud teenistustasu nõuda tagasi *condictio indebiti* alusel, olgu siis, et ettemaksmine oli muutlaenu iseloomuga (BES § 4183)<sup>46</sup>). Kui teenistuse katkestamine toimub aga tööandja süü läbi, siis peab ta töövõtjale tasu maksuma kogu lepingus ettenähtud aja eest, ning ainult juhul, kui töövõtja oli mujal teenistuses ajal, mil ta pidi olema esimese tööandja käsutuses, saab teha makstavast palgast mahaarvamisi. Juhuslike kahjude eest, mis töövõtjat töö kestel tabavad, tööandja ei vastuta.

---

<sup>45</sup>) Pikaajalise teenistuslepingu korral selline tasumaksmise moodus osutub liiga koormavaks töövõtjale. Palju sobivam oleks korraldada tasumaksmist teatud lühemate ajavahemike tagant, nagu aastase kestusega lepingu puhul iga kuu jne. Kahjuks ka meie Tsiviilseadustiku eel-nõu pole selles suhtes edusamme teinud (TsSE § 1938). Meie Põllutöölise seadus on aga sellise mooduse juba tarvitusele võtnud.

<sup>46</sup>) Erdmann, op.cit., lk. 383, 384. - Bukovskij, op.cit., lk. 1823 j. - Tjutrjumov, op.cit., lk. 407.

d) Teenistuslepingu lõppemine.

Kõige loomulikumaks teenistuslepingu lõppemise viisiks on aja möödumine, mille kesteks ta oli sõlmitud. Kui aga lepingu kestvuse suhtes pole mingit kokkulepet, ega selgu see ka töö iseloomust ja otstarbest<sup>47)</sup>, siis võivad mõlemad pooled lepingu ülesütlemise teel lõpetada, pidades silmas tavaõiguses leiduvaid tähtaegu ülesütlemise kohta (BES § 4186).

Teenistusleping, mis sõlmitud kindlaks tähtajaks, pike-  
neb iseendast BES § 4187 alusel endise kestuse võrra, kui pooled teadvalt lepingut jätkavad, kuid igal juhul mitte üle ühe aasta, kuigi leping oli sõlmitud mitmeks aastaks.

Teenistuslepingu võivad pooled kokkuleppel muidugi igal ajal lõpetada, aga ka ühepoolselt on see teatud tingimusil võimalik. Nii võib tööandja üles öelda, kui töövõtja käitub pahatahtlikult või rasvelt hooletult või ebakõlblalt, samuti kui ta on võimetu oma kohuseid täitma, ning lõppeks siis, kui töövõtja saab kriminaalselt varistada (BES § 4188)<sup>48)</sup>. Teenistusandja ei saa aga lõpetada lepingut põhjusel, et töövõtja on kutsutud tegelikku sõjaväeteenistusse õppustele, kui viimane on sellest teatanud tööandjale ning

---

<sup>47)</sup> Näiteks kui tööline on palgatud mingisuguse kindla töö läbiviimiseks, siis töö lõpetamisel lõpeb ka teenistusleping vt. Erdmann, op.cit., lk. 384 nota 6.

<sup>48)</sup> Käesolev paragrahv oma veidi ebaselge sõnastuse tõttu on kutsunud praksises esile raskusi. Eriti ei saaks tööandja lepingust taganeda töövõtja vähemate kriminaalsüütegude (üleastumiste) korral, kuna see põhjusetult riivaks töövõtja huve. Vrd. Erdmann, op.cit., lk. 385 nota 5 ja Bukovskij, op.cit., lk. 1830 j. - Tjutrjumov, op.cit., lk. 407 j.

ning ilmub teenistusse tagasi ühe nädala jooksul pärast õppustest vabanemist<sup>49)</sup>.

Töövõtja on BES-i alusel ühekülgsest õigustatud lepingust tagasi astuma ainult ühel põhjusel, nimelt kui tööandja vaatamata korduvaile meeletuletusile viivitab teenistustasu maksmisega (BES § 4189), mis süte ilmekalt vihjab poolte õiguste ebavõrdsusele tööandja kasuks.

Lõppeks teenistusleping lõpeb töövõtja sümaga, mitte aga tööandja surma läbi, kuid laesio enormise pärast ei saa teenistuslepingust taganeda kumbki pool (BES § 4190).

## 7. Pereleping BES-i normide alusel.

### a) Mõiste ja iseloom.

Perelepinguga kohustub üks lepinguosaline (teenija) teenima teise lepinguosalise (peremehe) majapidamises pikemat aega, s.o. mitte päeviti, kodustel ja majapidamistöödel, saades selle eest pääle palga ka ülespidamise ja korteri (BES § 4192).

Perelepingut tavalisest teenistuslepingust eristavad kaks asjaolu, esiteks töö iseloom (kodune ja majapidamistöö), ja teiseks teenistustasu, mis sisaldab pääle tavalise palga rahas või ainetes veel ülespidamise ja korteri<sup>50)</sup>.

---

<sup>49)</sup> BES § 4188<sup>1</sup> - vt. RT 1937, 15, 116, XIII.

<sup>50)</sup> Erdmann, op.cit., lk. 386. - Tjutrjumov, op.cit., lk. 409: " Sustsestvennoe razlitsie mezdu etim dogovorom i dogovorom litsnõh poslug zakljutsaetsja kak v samom harktere uslug, tak i v sposobe voznagraždenija."

Kuna õieti mitte kumbki tunnus ei võimalda teha päris täpsat juriidilist vahet teenistus- ja perelepingu vahel, siis toob BES näitena terve r<sup>e</sup> isikuid, kes kuuluvad perelepingu alla<sup>51)</sup>, nagu kutsarid, tallipoisid, kokad, aednikud, toatüdrukud, lastehoidjad, kelnerid, haigetalitajad jne. Tuleb arvata, et see loend on antud vaid näiteks ega sule välja perelepingu normide rakendamist ka neile analoogilistele juhtudele, mis loendis pole antud<sup>52)</sup>.

Edasi tuleb märkida, et BES-i leiduvad perelepingu sätted tulevad vaid siis rakendusele, kus kohalikud tavaõiguse normid ei anna küllaldasi eeskirju<sup>53)</sup>, seega perelepingu alal tava murrab seaduse eeskirjad (BES § 4193).

#### b) Perelepingu sõlmimine.

Pereleping loetakse sõlmituks, kui lepinguosalisel on leppinud kokku teenistuse iseloomu, palga ja muude teenistustasu hulka kuuluvate hüvede (korter, toit) ja teenistuse aja (kestuse) suhtes (BES § 4195)<sup>54)</sup>. Käsiraha andmise ja vastuvõtmise läbi loetakse leping sõlmituks ja on siduv

---

<sup>51)</sup> BES § 4192 märkus.

<sup>52)</sup> Erdmann, op.cit., lk. 387: "... ohne durch diese Beispiele die Anwendung des Gesindevertrages auf andere Fälle auszuschliessen ... Es wird oben die Art des Lohnes und der Dienste entscheiden."

<sup>53)</sup> Kohalik tava korraldab sageli erinevalt, kas tuleb lepingu sõlmimisel antav käsiraha arvata palga sisse või tuleb seda võtta kinkena.

<sup>54)</sup> Erdmann, op.cit., lk. 388 nota 1: "Die Verabredung über Dauer der Dienstzeit ist hirnach essentielle des Gesindevertrages. Daher wird auch in den Bestimmungen über Beendigung des Gesindevertrages stets eine vertragsmässige Dienstzeit vorausgesetzt."

mõlemale poolele. Kahtluse korral loetakse käsiraha palga sisse<sup>55)</sup>.

Kui teenija ei ilmu määratud ajal teenistusse, siis peab ta maksma peremehele kahjutasu, ning viimane võib loobuda lepingust ning nõuda antud käsiraha tagasi. Kahjutasu maksmise kohustus langeb ära, kui teenija ei saa teenistusse ilmuda põhjusel, mida ei saa arvata talle süüks (BES § 4196)<sup>56)</sup>.

Teiselt poolt, kui peremees tõrgub õigeaegselt teenistusseilmuvat teenijat vastu võtmast, peab ta temale maksma kahjutasu sel määral, nagu teenija ennetähtaegse põhjuseeta vallandamise korral<sup>57)</sup> (BES § 4197).

Teenija, kes on sõlminud samaaegselt lepingu mitme peremehega teenistusse astumiseks, peab astuma teenistusse selle juure, kellelt on ta saanud kõige esiteks käsiraha, selle mittesaamisel aga peremehe juure, kelle juure ta ennast kõige enne oli vaabelnud. Pääle selle peab ta maksma kahjutasu ülejäänule (BES § 4198).

Lõppeks annab BES § 4199 üsna omapärase eeskirja, mille alusel keegi ei tohi võtta teenistusesseisvat teenijat, enne kui see on saanud eelmiselt peremehelt tunnistuse oma vabastamise kohta, oma teenistusse, samuti

---

55) Erdmann, op.cit., lk. 388 nota 2.

56) Käsiraha võib aga peremees viimaselgi juhul tagasi nõuda - vt. Erdmann, op.cit. lk. 388 nota 3.

57) BES § 4224 alusel peab maksma kuupalga.

ei tohi keegi teenijat teiselt peremehelt ära meelitada oma teenistusse (BES § 4199)<sup>58)</sup>.

c) Teenija kohustused.

Kuna perelepingu alusel töövõtja elab tööandja korteris ja toidul, seega sageli n.ö. tööandja "perekonnas", siis on tarvilik sellise töövõtja suhteid mõningal määral teisiti korraldada kui tavalise teenistuslepingu alusel töötaja omi. BES jälgides osalt ajaloolisi, osalt muid mõjutusi, on vastavate sätetega perelepingu alusel töövõtja asetanud tema tunduvalt halvemasse seisukorda kui teenistuslepingu alusel töötaja.

Kõigepäält BES § 4200 nõuab, et teenija peab olema peremehe vastu aukartlik truud ja sõnakuulelik, ning kogu oma aja ja energia peremehe kasuks pühendama. Kuipalju ja missugust tööd teenija just täpsalt peab tegema, seda pole kerge seadusega määrata, seepärast ütleb BES § 4202, et siin tuleb arvestada nii peremehe vajadusi kui ka teenija võimeid, kuid ennekõike kohaliku tava<sup>59)</sup>. Igal juhul ei või teenijat sundida lubamata tegudele, samuti töödele, mis kahjustavad tema elu ja tervist.

---

58) Käesolev säte, millest elu ammugi on üle sammunud, ei evi juba seaduse enese normide alusel mingisugust tähtsust, kuna teenistusest vabanemise korral pole vastava tunnistuse andmine sugugi kohuslik (BES § 4213). Kuna vastavate sätete rikkumise juhul pole nähtud ette ka mingisugust sanktsiooni, siis on see eeskiri *lex imperfecta* - vt. Erdmann, op. cit., lk. 388 nota 7.

59) Sageli määrab leping juba vaikivalt tööde iseloomu, mainides näit. et testav isik asub teenistusse kokana, taotlurukuna jne. - vt. Erdmann, op.cit., lk. 389 nota 4.

Teenija peab alistuma peremehe majakorraale ega tohi peremehe loata majast eemalduda (BES § 4201)<sup>60)</sup>. Kui teenija on töö juures sõnakuulmatu ja saamatu, siis peab ta endale meeldida lasema talle öeldud "kõvad sõnad", ega tohi seepärast tõsta kaebust auhaavamises (BES § 4203), kui väljendused on seoses töö halvasti tegemisega<sup>61)</sup>.

Kõik vahjud, mis teenija on sünnitanud peremehele tahtlikult või raske hooletusega või selgetest käskudest üleatumisega, peab ta häästama, seega teenija vastutab dolus'e ja culpa lata ulatuses, kuna culpa levis'e eest vastutust pole (BES § 4204)<sup>62)</sup>.

Teenija poolt peremehe teadmata ja nõusoluta viimasele kuuluvate asjade võõrandamine osutub tühiseks (BES § 4205), nii et ostja ei saa käesoleval juhul toetuda reeglile "Hand muss Hand wahren"<sup>63)</sup>.

---

60) Bukovskij, op.cit., lk. 1835: "Pri sovместnoj žizni volja gospodina opredeljaet ves porjadok domašnej žizni i on v prave trebovat v etom otnošenii povinovenija prislugi v tokoj ze mere, kak i povinovenija ostalnõh domotšadtsev."

61) Erdmann, op. cit., lk. 389 nota 8: "Doch müssen es Ausdrücke sein, welche gerade auf seine Dienstver-nachlässigung sich beziehen. Er braucht sich daher z. B. nicht sagen zu lassen, dass er ein Dieb sei, etwa weil ihm Sachen des Herrn abhanden gekommen sind."

62) Erdmann, op.cit., lk. 390. - Tjutrjumov, op.cit., lk. 409 j.

63) Võimalik on aga panna arest teenija teenistustasule - vt. Erdmann, op.cit., lk. 390 nota 5.

d) Peremehe kohustused.

Tähtsamaks peremehe kohustuseks on anda teenijale kõlvuliku toitu ja korterit ning maksta palga lepingus ettenähtud suuruses ja tähtaegadel, kui aga tähtaega lepingus pole fikseeritud, siis vastavalt kohalikule tavale. Antud käsiraha arvatakse, kui pole lepitud kokku teisiti või ei määra seda tava, palga sisse (BES § 4206).

Juhul kui pole kokku lepitud palga suuruse kohta, siis tuleb teenijal leppida selle palgaga, mis talle peremees maksab<sup>64</sup>), kusjuures makstav palk ei tohi teenijat siiski puudust kannatada lasta<sup>65</sup>).

Kahju, mis teenijat ilma ta süüta teenistuskohuste täitmisel tabab, kannab üldreeglina teenija ise, ainult Liivimaa maaõiguse järgi peab kahju peremees tasuma, kusjuures ta võib selle omakorda nõuda sisse kahju tekitajalt (BES § 4208). Kahju, mis teenijat tabab peremehe süü läbi, tuleb viimasel muidugi häästada<sup>66</sup>).

Kahjude eest, mis teenija teeb kolmandaile isikule, peremees ei vastuta, kui ta pole selleks otsekoheselt ega vaudselt põhjust andnud (BES § 4212)<sup>67</sup>).

---

64) Bukovskij, op.cit., lk. 1837: "Pravilo 4207 st. postroeno na staroj nemetskoj pogovore: "Was auch Gnade dient, muss der Gnade erwarten."

65) Vt. Erdmann, op.cit., lk. 391 nota 2. - Bukovskij, op.cit., lk. 1837, § 4207, b.

66) Erdmann, op.cit., lk. 392 nota 1: "z.B.durch die Art seiner Instruction."

67) Peremees vastutab näit.juhul, kui kahju toimus tema erilise ülesande täitmisel, samuti siis, kui ta oleks võinud kahju tekitamist takistada (BES § 3288), ning lõppeks ka culpa in eligendo ulatuses.

Kui teenija haigestub põhjusel, mida ei saa arvata peremehe süüks, pole viimane kohustatud tema eest "eriliselt"<sup>68)</sup> hoolitsema, ei või aga teha palgast mahaarvamisi, kui haigus ei kesta kaua (BES § 4209).

Teenija kohuslikke avalikke makse pole peremees kohustatud õiendama, kui vastupidiselt pole kokku lepitud. Võlgade eest, mis teenija on teinud peremehe nimel, vastutab viimane ainult juhul, kui see on toimunud tema ülesandel, või kui ta annab hiljem ratihabitio, või kui ta on saanud seeläbi kasu (st. on rikastunud). Teiselt poolt vastutab peremees teenija võlgade eest ainult võlguoleva palga ulatuses (BES § 4211).

e) Perelepingu lõppemine.

Kuna perelepingu oluliseks osaks on pääle muu ka ta kestus<sup>69)</sup>, siis oleks loogiliseks oodata, et perelepingu kõige loomulikumaks lõppemisviisiks oleks lepingu aja möödumine. BES § 4214 alusel toimub see aga ainult sel juhul, kui leping õigeaegselt ükskõik kumba lepingupoole poolt on üles öeldud.

Ülesütlemise tähtajaks on, kui pole lepitud kokku teisiti või ei selgu see kohalikust tavast, aastase või pikema teenistusaja juures kaks kuud, kuulise<sup>70)</sup> teenis-

<sup>68)</sup> Erdmann, op.cit., lk. 391: "Hierunter sind wohl besondere Kuren von grösserer Kostspieligkeit zu verstehe ... Dass der Dienstbote die Kost und Wohnung im Diensthause während der Krankheit behält, geht schon daraus hervor, dass der Gesindevertrag ja während derselben weiter läuft."

<sup>69)</sup> Sagedasti on perelepingu kestus määratud kindlaks vaikselt - vt. Erdmann, op.cit., lk. 393 nota 3.

<sup>70)</sup> Kuulise teenistusaja all tuleb mõista mitte ainult ühekuulist, vaid üldse kuude viisi määritletud teenistus - vt. Erdmann, op. cit., lk. 393 nota 4.

aja korral neliteist päeva (BES § 4215).

Kui ei toimu ülesütlemist, siis eeldatakse, et leping on vaikivalt pikendatud endiseil tingimusil endise kestuse võrra, kuid mitte üle ühe aasta (BES § 4216).

Peremees ei tohi teenijat, kes õigeaegselt lepingu üles öelnud, sundida kauemaks teenistusse palga kinnipidamise jne. teel. Kui aga peremees on lasknud teenijat õppida<sup>71)</sup> mingit käsitööd, raamatupidamist jne., siis peab teenija tasuma peremehele õpetamise kulud, kui ta vaatamata manitsusile ei taha jääda edasi selle peremehe teenistusse (BES § 4217).

Enne tähtaega lõpeb pereleping ühe poole, olgu peremehe või teenija surmaga, kusjuures palk maksetakse esimesel juhul teenijale peremehe surmapäevani, teisel juhul saavad teenija pärijad palga teenija surmapäevani<sup>72)</sup> (BES § 4218).

Teenija võib ühekülgselt lepingust tagasi astuda, arvestamata etteütlemitähtaega, kui peremees või mõni tema perekonnaliigetest püüab rüvetada naisteenija au, või kui ei anta tarvilikke elamisvahendeid, samuti kui peremees muudab elukohta. Seevastu peab teenija lepingu seaduspäraselt üles ütlema teenistuspalga korrapäratu maksmise, oma vanemate äkilise abitusse seisukorda jäämise

<sup>71)</sup> BES-i venekeelne tekst nähtavasti tõlke esklikkuse tõttu räägib küll teenija õpetamisest peremehe enda poolt: "No kogda gospodin obutšil slugu remeslu ili iskusstvu buhgalteri i.t.p., to ..."

<sup>72)</sup> Ettemakstud palga teenija pärijad pole kohustatud tagasi maksuma.

või oma kavatsetava abiellumise pärast (BES § 4219)<sup>73)</sup>.

Teisalt on antud ka peremehele võimalus ühekülgselt tagasi astuda mitmesuguseil põhjusil, nagu tahtliku tööltpuudumise, korduva sõnakuulmatuse, jämeda teostamise, ebakõlblate elukommete jne. pärast. Kõigil neil juhtudel saab teenija palga vabastamise päevani (BES § 4221). Teenijat ei saa vabastada aga sõjaväeteenistusse õppustele kutsumise pärast (BES § 4221<sup>1)</sup>)<sup>74)</sup>. Samadel põhjustel, kui teenija ennetähtaegse vabastamise korral, võib peremees keelduda kaubeldud teenijat teenistusse võtmast, ühtlasi on õigustatud saada tagasi käsiraha (BES § 4223). Edasi on antud peremehele võimalus perelepingut BES § 4222 alusel lõpetada juhul, kui kodused (majanduslikud) asjaolud teevad selle tarvilikuks<sup>75)</sup>. Sel korral tuleb palk maksta ülesütlemistähtaja ulatuses. Kui peremees vallandab põhjusetult teenija, siis BES § 4224 alusel peab ta teenijale hüvituseks maksma ühe kuu palga<sup>76)</sup>. Samuti tuleb ühe kuu palk maksta teenijale, keda peremees keeldub põhjusetult pärast kokkuleppe sõlmimist teenistusse võtmast.

Lõppeks, kui teenija enne teenistusaja lõppu seadusliku põhjusega lahjub teenistusest, peab ta peremehele

---

<sup>73)</sup> Neil juhtudel tuleb palk maksta teenistusvahekorra lõpuperise päevani (BES § 4221).

<sup>74)</sup> RT 1937, 15, 116, XIII.

<sup>75)</sup> Erdmann, op.cit., lk. 395: "... z.B. Verarmung, Domicilwechsel, Tod eines Theiles der Familie."

<sup>76)</sup> Siin paistab valitsevat seesmine vastuolu BES § 4222 ja § 4224 vahel, kuna esimesel põhjusel, s.o. näit. majandusliku seisuse halvenemise tõttu teenija vabastamisel peremees peab mõnikord teenijale rohkem maksma (näit. aasta-lepingu korral 2 kuu palga) kui põhjusetul vallandamisel (ühe kuu palk). Vt. Erdmann, op.cit., lk. 395 nota 8.

maksma ühe kuu palga, ainult Eestimaa linnades on see kohustus poole kuupalga ulatuses (BES § 4225).

### 8. Lõpumärkmeid.

Vaadeldes BES-is töölepingu normide kohta tsiteeritud allikaid, paistab silma, et teenistuslepingu sätete allivana figureerib üsna suurel määral Sooma õigus, kuna perelepingu peamiseks aluseks on talurahvaseadused (nii Liivi-, Eesti- kui ka Kura-), edasi Rootsi kuninga määrus 1686 a-st, siis veel üsna mitmesugused Baltimail kehtinud partikulaarnormid ning tavaõigus. Seepärast on ka üsna arusaadav, et teenistuslepingu sätted töövõtja suhtes on palju vabamad kui perelepingu omad, sest rooma õigus ikkagi oli vabade kodanike, n.ö. isandate õigus, kuna talurahvaseadused korraldasid kõige alamaks peetud rahvakihhi juuridilisi suhteid.

Et BES-i koostamisel kodifitseeriti temasse vaid kehtiv õigus, vastavaid sätteid ajakohustamata, ning kuna tsiviilseadused on üldse raskepärased muutuma, siis seletub sellega, kuidas meil on püsinud tsiviilõiguslikud normid, millest tänapäeva elu väga suurel määral muutunud sotsiaalse olustikuga on kasvanud üle, jättes osa kirjutatud õigust isegi ins nundum'iks<sup>77)</sup>. Eriti tuleb seda öelda

<sup>77)</sup> Nii näit. on toimunud BES § 4199 sättega, mis nõuab, et perelepingu alusel teenistuses olevat teenijat ei tohi keegi ilma vastava teenistusest vabastamise tunnistuseta omale teenistusse võtta.

perelepingu sätete kohta, mis on koostatud suurel määral peremehe õigusi eelistades, olles seetõttu tänapäeval, mil erilist rõhku pannakse töövõtja huvide kaitsele, tublisti iganenud<sup>78)</sup>.

Üldse näib, et pole mingit põhjust eraldada perelepingu alusel teenijaid tavalisest töövõtjaist ning luua neile mingisugune paheõiguslik olukord, kuna teatavaid erinevusi, mis vajalikud tööandja perekonnas elutseva töövõtja suhtes, võib seadus fikseerida ka siis, kui mõlemat liiki töövõtjate suhtes kehtib ühine teenistusleping<sup>79)</sup>.

Tänapäeva sotsiaalpoliitika suunaks on üha suurenev töölepingu normide üleviimine tsiviilõigusest avalikõigusse, mis oma obligatoorsusega on suuteline paremini kaitsma töövõtjate huve. Meilgi on see teostunud üsna suurel määral paljude uute seadustega<sup>80)</sup>, mis surub tsiviilseaduslikus leiduvate töölepingu normide tähtsuse ikka rohkem tahaplaanile.

---

<sup>78)</sup> Isegi tööandja ja töövõtja juriidiline võrdsustamine sagedasti oleks tegelikult tööandja soodsamasse olukorda asetamine, arvestades tööandja majanduslikult ja mõnikord ka ühiskondlikult soodsamat positsiooni.

<sup>79)</sup> Kahjuks meie Tsiviilseadustiku eelnõu, mis moodsa seadustikuna peaks peegeldama tänapäeva sotsiaalseid töölepinguid, pole oma sisult, ega õieti ka vormilt (teenistus- ja perelepingu eraldamine jne.) töölepingute osas nimetamisväärselt ületanud BES-i taset.

<sup>80)</sup> Neist seadusist oleksid tähtsamatena mainida: Tööliste töölepingu seadus (RT 1936, 83) Põllutööliste seadus (RT 1939, 47) Meremeeste seadus (RT 1928, 28) jne. jne

Kasutatud kirjandus.

- P. Bonfante, Rooma õiguse ajalugu, tõlkinud E.Ein, Tartu 1930.
- V. Bukovskij, Svod graždanskijh uzakonenij gubernij Pribaltijskijh s razjasnenijami, tom II, Riga 1914.
- F. Endemann, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, erster Band, Berlin 1903.
- C. Erdmann, System des Privatrechts der Ostseeprovinzen Liv-, Est- und Curland, Band IV, Riga 1894.
- M. Gmür, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Band VI Obligationenrecht, II Abteilung, I Lieferung, Bern 1922.
- J.M. Tjutrumov, Graždanskoe pravo, Tartu 1927.
- O. Warneyer, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch für das deutsche Reich, erster Band, Tübingen 1923.
- B. Windscheid, Lehrbuch des Pandektenrechts, zweiter Band, Düsseldorf 1873.

S i s u k o r d.

1. Sissejuhatus .....	lk.	1
2. Ajalooline ülevaade .....	"	2
3. Teenistusleping BGB alusel .....	"	4
4. Teenistusleping šveitsi õiguse alusel .....	"	10
5. Töölepingud BES-i alusel .....	"	16
6. Teenistusleping BES-i normide alusel:.....	"	17
a) mõiste ja iseloom .....	"	17
b) töövõtja kohustused .....	"	19
c) tööandja kohustused .....	"	21
d) teenistuslepingu lõppemine.....	"	22
7. Pereleping BES-i normide alusel: .....	"	23
a) mõiste ja iseloom .....	"	23
b) perelepingu sõlmimine .....	"	24
c) teenija kohustused .....	"	26
d) peremehe kohustused .....	"	28
e) perelepingu lõppemine .....	"	29
8. Lõpumärkeid .....	"	32