

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
Eraõiguse osakond

Gertrud Jaks

**INDIVIDUAALSED TÖÖSUHTED JA NENDE ÕIGUSLIK REGULEERIMINE  
EESTI VABARIIGIS AASTATEL 1918-1940**

Magistritöö

Juhendaja

dr. iur. Gaabriel Tavits

Tartu

2023

## SISUKORD

KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU .....	3
SISSEJUHATUS .....	4
1. Töösuhete üldised arengud aastatel 1918-1940.....	7
1.1. Rahvusvahelised arengud tööõigussuhete reguleerimises.....	7
1.2. Töösuhteid reguleerivate seaduste arengud Eestis .....	14
1.2.1 Põhiseaduslikud arengud .....	14
1.2.2 Balti eraseadus ja selle mõjutused .....	18
1.2.3 Liivimaa talurahvaseadused ja Eestimaa talurahva seadustik .....	21
1.2.4 1912. aasta tööstusseadus ja tööstusliku töö seadus .....	23
1.2.5 1937. aasta tööliste töölepingu seadus.....	26
1.2.6 Teenistujate töökaitse regulatsioon .....	32
2. Töölepingu sõlmimine ja lõpetamine Eestis aastatel 1918 kuni 1940.....	36
2.1 Töölepingu sõlmimine ja lõpetamine aastast 1918 kuni aastani 1937 .....	36
2.1.1 Töölepingu sõlmimine kuni aastani 1937.....	38
2.1.2 Töölepingu lõpetamine kuni aastani 1937.....	46
2.2 Töölepingu sõlmimine ja lõpetamine alates 1937. aastast .....	50
2.2.1 Üldised põhimõtted.....	50
2.2.2 Töölepingu sõlmimine alates 1937. aastast .....	51
2.2.3 Töölepingu lõpetamine alates 1937. aastast .....	56
KOKKUVÕTE .....	63
<i>INDIVIDUAL LABOUR RELATIONS AND THEIR LEGAL REGULATION IN ESTONIA BETWEEN 1918-1940 .....</i>	<i>68</i>
KASUTATUD ALLIKAD .....	76
KASUTATUD ÕIGUSAKTID .....	80

## KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU

1. Balti eraseadus – BES (saksa. k. *Privatrecht Liv-, Est- und Curlands*, vene. k. *Svod graždanskih uzakonenij gubernij Pribaltijskih*)
2. (Vene) Kaubandusseadus – KS (vene. k. *Ustav trgovõj*)
3. (Vene) Tööstusliku töö seadus – TTS (vene. k. *Ustav o promõšlennom trude*)
4. (Vene) Tööstusseadus – TS (vene. k. *Ustav o promõšlennosti fabritšno-zavodskoj i remeslonnoj*)
5. Rahvusvaheline Tööorganisatsioon – ILO (ingl. k. *International Labour Organisation*)
6. Tööliste töölepingu seadus – TTLS
7. Äride ja kontorite töökorralduse seadus – ÄKTS

## SISSEJUHATUS

Individuaalseid töösuhteid ja nende õiguslikku reguleerimist Eestis kahe maailmasõja vahelisel perioodil ei ole palju uuritud. Esineb üksikuid allikaid, nagu näiteks Viljar Peebu teos „Eesti sotsiaalpoliitilise õigusloome arengujooned 1. omariiklusajal“ ning A.-T. Kliimanni kirjutatud artiklid ja teosed, mis käsitlevad Eesti tööõiguslikku olukorda aastatel 1918-1940, kuid ühtset tervikpilti ning arusaama individuaalsetest töösuhetest ja nende reguleerimisest ei ole võimalik leida.

Käesoleva magistritöö ajalise piirtluse puhul on autor lähtunud 1918. aastast, mil Eesti kuulutati iseseisvaks kuni Eesti Vabariigi okupeerimiseni 1940. aastal. Tegemist oli perioodiga, mil Eestil, olles seni lähtunud tööõiguslike küsimuste lahendamisel vene tsaariaegsetes õigusaktides sisalduvatest normidest, oli võimalus keskenduda oma tööõiguslikule seadusloomele. Magistritöö autor uurib, mis perioodini kehtisid Eestis vene tsaariaegsed õigusaktid, nagu Balti eraseadus<sup>1</sup> (edaspidi BES) ja tööstusliku töö seadus<sup>2</sup> (edaspidi TTS) ning kellele ja mis vahekorras antud õigusaktides sisalduvad tööõiguslikud normid kohaldusid. Lisaks uurib autor 1937. aasta tööliste töölepingu seadust<sup>3</sup> (edaspidi TTLS) ning kuidas see muutis Eesti tööõiguslike suhete sõlmimise ja lõpetamise reguleerimist.

Antud töö eesmärgiks on täita lünk Eesti tööõiguse ajaloolises arengus, uurides konkreetsemalt individuaalse töölepingu sõlmimist ja lõpetamist ning neid reguleerivaid õigusnorme. Samuti uurib autor, millised olid rahvusvahelised arengud tööõiguses, mis võisid Eesti tööõiguslike seadusandlusele mõju avaldada. Ajavahemikul 1918 kuni 1940 oli võimalik välja tuua kaks eri perioodi tööõiguse reguleerimises Eestis. Kuigi Eestis võeti vastu vaid üksikuid seadusi seoses töösuhetega, siis murranguliseks oli tööõiguslikul maastikul 1936. aastal vastu võetud ning 1937. aasta 1. jaanuaril kehtima hakanud TTLS. Autor selgitab antud töös välja, kas eelmainitud seaduses sisaldasid täiesti uued normid tööõiguslike

---

<sup>1</sup> Bukovskij, V. (koost). Svod graždanskikh zakonov gubernij Pribaltijskikh s prodolženijem 1912-1914 g.g. i s ras'jasnenijami. 2. köide. G. Gempel: Riia, 1914. – <http://dspace.ut.ee/handle/10062/25113> (18.03.2023).

<sup>2</sup> *Svod zakonov Rossijskoj Imperij. Ustav o promõšlennom trude*. 11. köide. 2.osa. Riigi Trükikoda: Sankt-Peterburg, 1913.

<sup>3</sup> Tööliste töölepingu seadus. – RT 1936, 83, 663.

küsimuste lahendamiseks või lähtuti seni kehtinud vene tsaariaegsetest seadustest, mille norme mugavdati ja ajakohastati.

Magistritöö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis uuritakse, millised olid peamised õigusaktid, mis reguleerisid Eesti I omariikluse perioodil individuaalsete töösuhete puhul töölepingu sõlmimist ja lõpetamist ning millised olid tööõiguslikud arengud mujal maailmas. Samuti analüüsitakse, millised mõjutused esinesid teiste riikide tööõiguslikes regulatsioonides ning nende arenguloos. Autor toob välja riigid nagu Inglismaa, kes oli tööõiguslikes arengutes esirinnas ning ka Saksamaa ja Venemaa, kes avaldasid mõju ka Eesti tööõiguslikele edasiminekuetele. Lisaks oli rahvusvahelisel tasandil oluliseks suunanäitajaks Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ingl. k. *International Labour Organisation* - edaspidi ILO), mille puhul autor analüüsib, kas ja milliseks suunanäitajaks olid Eestile ILO konventsioonid ning milliseid konventsioone nendest ratifitseeriti.

Teises peatükis keskendub autor individuaalse töölepingu sõlmimise ja lõpetamise nõuetele ning seda reguleerinud normidele. Antud peatükk on jaotatud omakorda kaheks, jagades Eesti I omariikluse perioodi aastateks 1918 kuni 1936, kui tööõiguslikke küsimusi reguleeriti peamiselt BES-is ja TTS-is sisalduvate normidega ning 1937 kuni 1940, mil kehtis TTLS. Autor analüüsib, kuidas mõlemal perioodil individuaalset töölepingut sõlmiti ja kuidas lõpetati ning mis on mõlema perioodil kehtinud sätetes sisalduvate tingimuste erinevused. Samuti, kes olid need töötajate grupid, kelle töötingimusi reguleeriti BES-i ja TTS-i alusel ning kes kuulusid uue Eesti seaduse TTLS-i reguleerimise alla.

Käesoleva töö kirjutamisel on lähtutud ajavahemikus 1918 kuni 1940 kehtinud õigusaktidest ja nende seletuskirjadest. Samuti on kasutatud Eesti I Vabariigi ajal tööõiguslikke küsimusi ja nende reguleerimist käsitletud autorite teoseid. Selleks, et koostada terviklikku analüüsi individuaalsete töösuhete reguleerimisest on kasutatud erinevatest vaatenurkadest ning eri aastal kirjutatud töid. Näiteks Viljar Peebu doktoritööd „Eesti sotsiaalpoliitilise õigusloome arengujooned 1. omariiklusajal“, Ilmar Rebase „Sotsiaalpoliitika ja töökaitse“ ning Richard Ränk'i koostatud „Haldusõiguse, haldusprotsessi, tööõiguse autoriseeritud konspekt. Prof. dr. jur. A.-T. Kliimanni loengute j.t. õppevahendite põhjal“.

Samuti on käesoleva töö autor lähtunud teemakohastest artiklitest, mis on nüüdisaegsemad ning leiduvad õigusajakirjast „Juridica“ kui ka neist, mis avaldati Eesti I omariikluse ajal

näiteks õigusajakirjas „Õigus“. Lisaks õiguslike allikatele on autor kasutanud 1918-1940. aastatel avaldatud artikleid ajalehtes Postimees, Päevaleht, Uus Eesti ja Tööliste Hää, et analüüsida Eesti iseseisvuse aegset olukorda ning aru saada, mida Riigi Teatajas avaldatud seaduste kõrval töötajad tööõiguslikest suhetest arvasid ning kas õigusaktis sätestatud õigused ja kohustused ka tegelikkuses olid töötajatele tagatud.

Antud magistritöö puhul on tegemist ajaloolise analüüsiga, kus uuritakse esimese maailmasõja vahelisel perioodil individuaalseid töösuhteid ning nende reguleerimist Eestis. Seejuures tõlgendatakse ja analüüsitakse aastatel 1919-1940 kehtinud õigusaktide sisu ning nende kohaldumise tingimusi, koosmõjus antud perioodil avaldatud autorite analüüsidega. Töö käigus võrreldakse teiste riikide nagu Inglismaa, Saksamaa ja Venemaa tööõiguslike regulatsioonide arengut ning kõrvutatakse seda Eesti omaga. Samuti uuritakse antud ajaperioodil avaldatud artiklite põhjal, kas ja kuidas tegelikus elus vastu võetud õigusakte realiseeriti ning milline oli osapoolte suhtumine tööõiguslike normide suhtes. Lisaks riikide tööõiguslikele arengutele võrreldakse Eestis individuaalsete töösuhete sõlmimist ja lõpetamist aastatel 1918 kuni 1936 ning aastatel 1937 kuni 1940 ning hinnatakse Eestis tööõiguslike suhteid reguleerivate õigusaktide arengut.

Magistritööd enim iseloomustavad märksõnad on tööõigus, töösuhted, töölepingud, töötingimused ja Eesti I omariiklus.

## 1. Töösuhete üldised arengud aastatel 1918-1940

### 1.1. Rahvusvahelised arengud tööõigussuhete reguleerimises

Tööõiguse puhul on tegemist õigusharuga, mis keskendub nii Eestis kui ka teistes riikides peamiselt traditsioonilise töösuhete reguleerimisele, kus töötaja on nõrgemaks pooleks, kelle õigusi tuleks kaitsta.<sup>4</sup> Töösuhete aluseks olevat töölepingut on võimalik defineerida omakorda läbi alluvusliku töösuhete, kus üks osapooltest on tööline ning teine isik, kellele huvides tööd tehakse ehk tööandja.<sup>5</sup> Traditsioonilises töösuhtes on töötaja nõrgemaks pooleks, kuna ta on tööandjast majanduslikult sõltuv ning ta allub ta juhtimisele ja kontrollile.<sup>6</sup> Seega ei ole töölepingu pooled võrdsed, mistõttu ka suurem osa tööõiguse normidest keskendub töötaja kaitsele erinevates olukordades, mis võivad töösuhtes tekkida.<sup>7</sup> Tööõigus sai alguse vabrikuseadusandlusest, arenedes välja tänapäevaseks töölepingu seaduseks, mistõttu on aja jooksul muutunud ka tööõiguse tähendus ja reguleerimine oluliselt nii Eestis kui ka mujal maailmas.<sup>8</sup>

Tööõiguse arengus üheks oluliseks etapiks oli industriaal- ehk tööstusühiskonnale üleminek. Tööstusühiskonna tekkega ehk nn esimese suure siirdega arenes välja tööpiirkond, mis nõudis ka seda reguleerivat seadusandlust. Käsitöölise töötubade asemele tekkisid laomajandusele suunatud tööstusliku tootmise tehased. Meistrid ja pereisad asendusid inseneridega ning sellide ühingud vahetati välja nii välja õppimata kui ka õppinud töölistega. Algselt püüti vabrikutes hakkama saada tsunftikorda järgides, kuid see ei olnud täielik ning eesmärgiks sai uue seadusandluse loomine.<sup>9</sup>

---

<sup>4</sup> Erikson, M. Quo vadis, tööõigus? *Juridica*. 2020/7, lk 525. – [https://www.juridica.ee/article.php?uri=2020\\_7\\_quo\\_vadis\\_t\\_igus\\_](https://www.juridica.ee/article.php?uri=2020_7_quo_vadis_t_igus_) (16.03.2023).

<sup>5</sup> European Commission. Transformation of labour and future of labour law in Europe: Final report. Publications Office: Luxembourg, 1999, lk 2. – <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b4ce8f90-2b1b-43eca1ac-f857b393906e> (30.03.2023).

<sup>6</sup> Erikson, M., lk 525.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Tavits, G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2001, lk 9.

<sup>9</sup> Hattenhauer, H. Euroopa õigusajalugu. Kirjastus Juura: Tallinn, 2007, lk 632.; Keller, M., Vihalem, T. Kuidas sotsiotehnilisi süsteeme ümber kujundada? *Riigikogu Toimetised* 2021/44, lk 55. – [https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2021/12/53-62\\_Fookus-Keller-Vihalemm.pdf](https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2021/12/53-62_Fookus-Keller-Vihalemm.pdf) (16.03.2023).

Töösuhete õiguslik reguleerimine ulatub 1802. aastasse, kui Inglismaal võeti vastu esimene tööstuslikku tööd reguleeriv seadus nimega *Health and Morals of Apprentices Act*. Tegemist oli õigusaktiga, mille eesmärk oli parandada alaealiste töötingimusi tekstiilitööstuses ning muuta need inimlikumaks. Suur osa töölistest olid alla 10- aastased õpipoisid, kellel olid liiga keerulised töötingimused ning tööaeg liiga pikk. Antud õigusakt kohaldas kuni 21-aastastele ning see keelas öötöö ja nägi ette maksimaalselt 12-tunnised tööpäevad. Lisaks võimaldati alaealistel töölistel omandada töö kõrvalt ka baasharidus. Kuigi eelnimetatud seadusega tehti suuri edasiminekuid alaealiste tööstustöölise õiguste kaitseks, siis puudusid vahendid õigusakti jõustumiseks.<sup>10</sup>

Esimene tegelikkuses rakendatud töökaitseseadus võeti vastu 1836. aastal Inglismaal - *Factory Act*, mis reguleeris alaealiste tööd. Tol ajal juhtiva tööstusriigi töökaitseseadus sisaldas sätteid alates alaealiste öötöö kitsendustest, tööpäeva ja -nädala pikkuse piiramisest kuni söögivaheaegade tagamiseni. Juba enne 1836. aastat leidis sarnaseid töökaitseseadusi ja eeskirju, kuid 1836. aasta seadusesse oli lisatud ka rahukohtuniku õigustes vabrikuinspektorid, kelle ülesandeks oli tagada seaduses sätestatu realiseerumist. 1836. aastat oli võimalik defineerida kui kaasaegse töökaitse ajastu algust, mis oli oma arengus eeskujuks ka teistele maadele, nagu näiteks Vene keisririigile.<sup>11</sup>

1870. aastast hakkas Euroopa riikides tööõiguses lepinguvabaduse printsiibi asemel domineerima paternalistlik suund. Töösuhetes ei olnud osapooled võrdsed, vaid üks pool oli teisest nõrgemas positsioonis ning selleks oli töövõtja. Seda arvestades alustati töövõtja huvides seadusega reguleerima näiteks töölepingu vormi, tüüptingimusi, töö- ja puhkeaega ja naiste ja laste tööd. Kuigi töösuhete reguleerimise ja töövaidluste lahendamises oli avalik võim seni passiivsemas rollis, siis toimus muutus mehhaniseeritud tootmise tekkega, tuues omakorda kaasa nii töötingimuste halvenemise ja töötute arvu suurenemise. See oli avaliku võimu ajendiks eraõigusliku iseloomuga töösuhetesse sekkumisse ja õigusaktidega töötingimuste põhjalikumaks reguleerimiseks.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Early Factory Legislation. UK Parliament. – <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/> (08.02.2023).

<sup>11</sup> Peep, V. Eesti sotsiaalpoliitilise õigusloome arengujooned 1. omariikluseajal. Tallinn: Kirjastus Argo 2005, lk 20-21.

<sup>12</sup> *Ibidem.*, lk 21.



1909. aasta Inglismaal võeti vastu tööturu reguleerimisalal *Labour Exchanges Act*, mis pani alguse avalikele töbörside süsteemile, sisaldades töötute arvele võtmist, tasuta töövahendust, nõuandvaid börsikomiteed töövõtjate-tööandjate esindajaist jne.<sup>13</sup> Nimetatud seadus kujunes I maailmasõja järel standardiks, mistõttu hakati riikides nagu Saksamaa töbörside kaudu riiklikult hädaabitoid korraldama.<sup>14</sup> 19. sajandi lõpust alates tegutses töölis- ja ametiühinguliikumine selle nimel, et tagada töölistele 8-tunnine tööpäev ja 48-tunnine tööädal, mille kehtestamine oli eesmärgiks ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni esimeses konventsioonis.<sup>15</sup>

Rahvasteliidu iseseiseva osana moodustatud ILO loodi 1919. aastal Versailles' rahulepingu alusel.<sup>16</sup> Organisatsiooni peamiseks eesmärgiks oli ühtlustada tööõiguse ja töökaitse norme tsiviliseeritud riikides.<sup>17</sup> Seda eesmärki silmas pidades koostati maailmasõdade vahel 67 konventsiooni, millest 21-ga neist liitus ka Eesti aastatel 1921-1940.<sup>18</sup> Antud õigusaktid on tänaseni Eestile siduvad.<sup>19</sup>

Esimese maailmasõja järel tekkinud uued riigid pidasid ILO-s osalemist ja konventsioonide ratifitseerimist mõjukuse küsimuseks. ILO töö oli tole aja mõistes kordades suurem kui teistes konventsiooniloomel institutsioonides, koostades kahe maailmasõja vahelisel perioodil kokku 67 konventsiooni tööõiguse, töökaitse ja sotsiaalkindlustuse põhimõtete ühtlustamiseks. Kuigi ILO põhitegevusalaks oli tööstus, siis jõudis Rahvasteliidu Alaline Rahvusvaheline Kohus 1922. aasta augustis otsusele, et ILO pädevus hõlmas ka põllumajanduses töötingimuste rahvusvahelist reguleerimist. 1926. aastal loodi ka rahvusvahelistest tööstusstandarditest kinnipidamise järelevalve süsteem ning alustati riigiti sõltumatute ekspertide poolt koostama raporteid.<sup>20</sup>

---

<sup>13</sup> Gordon, M. *Social security policies in industrial countries*. Cambridge, 1994, lk 27-228.

<sup>14</sup> Schmidt, M. *Sozialpolitik. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich*. Opladen, 1988, lk 45-51.

<sup>15</sup> Peep, V., lk 21.

<sup>16</sup> Muda, M. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioonide ratifitseerimisest Eestis. *Juridica*. 1994/7, lk 160.

<sup>17</sup> Peep, V. lk 21.

<sup>18</sup> *Ibidem.*, lk 21-36.

<sup>19</sup> Muda, M., lk 160.

<sup>20</sup> Peep, V., lk 35.; Pihlamägi, M. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni standardid ja nende mõju Eesti tööseadusandlusele kahe maailmasõja vahel. 2011, lk 114-133. –

<https://dokumen.tips/documents/rahvusvahelise-torganisatsiooni-109-acta-historica-tallinnensia-2011-16.html?page=25> (08.02.2023).

1921. aastal liitus Eesti Rahvastelliiduga, omandades seejuures automaatselt ILO liikmestaatuse. Eesti ratifitseeris enne 1940. aastat 21 konventsiooni, mis olid sisult spetsiifilised, reguleerides meremeeste, laste ja naiste tööküsimusi, kuid ulatuslikemata konventsioonidega ei ühinetud. Enamus enne II maailmasõda Eesti Vabariigis ratifitseeritud konventsioonidest kinnitab töölaseid üldpõhimõtteid, mis hiljem ka oma päevakajalisuse kaotasid. ILO konventsioonid ei olnud otsekohalduvad, vaid nendega ühinemiseks oli vaja vastu võtta siseriiklik regulatsioon, et tagada nendes aktides sisalduvate rahvusvaheliste tööstandardite täitmine.<sup>21</sup>

Eesti ratifitseeris I omariikluse perioodi aastatel 1922 kuni 1940 21 konventsiooni. Nendest on võimalik välja tuua näiteks ILO esimese konventsiooni “Tööajast tööstuses, 1919”, mis seisnes tööstuses 8-tunnise tööpäeva ja 48-tunnise tööädala kehtestamiseks. Eesti tunnistas 8-tunnise tööpäeva kehtivaks juba 1918. aasta 16. novembri päevakäsu nr 1 avaldamisega Riigi Teatajas, pealkirjaga „Tööpäevast ja töökaitse seadustest“<sup>22</sup>. Kuna tegemist ei olnud seadusega, siis ei olnud see juriidiliselt korrektne ning selle õigusjõus kaheldi. 1931. aastal võttis Eesti vastu siseriiklikult tööstuslike kaitse tööaja seaduse<sup>23</sup>, milles kajastus ILO 1. konventsioonis sisalduvad tööaja nõuded.<sup>24</sup>

Samuti on võimalik oluliseks pidada 1919. aastal vastu võetud konventsiooni nr 4 “Naiste öötööst tööstuses”, mis sisuliselt keelas naistöötajate jaoks öötöö tegemise. Eesti ratifitseeris antud konventsiooni 1922. aastal ning 1924. aastal jõustus seadus laste, alaealiste ja naiste töö kohta tööstusettevõtetes<sup>25</sup>. Eesti poolt 1922. aastal ratifitseeritud konventsioonidest võis esile tuua ka tööeaalampiiri tööstuses (1919. aasta) kehtestanud konventsiooni nr 5 ning alaealiste öötöö tööstuses (1919. aasta) keelanud konventsiooni nr 6. Mõlema konventsiooniga oli siseriiklikult seotud 1924. aastal vastu seadus laste, alaealiste ja naiste töö kohta tööstusettevõtetes.<sup>26</sup>

Perioodil 1928-1940 ratifitseeris Eesti vähem konventsioone, kui 1920ndate alguses. Näiteks 1928. aastal ratifitseeris Eesti konventsiooni nr 23, mis seisnes meremeeste koju toimetamise

---

<sup>21</sup> Muda, M., lk 160.

<sup>22</sup> Päevakäsu nr 1 tööpäevast ja töökaitse seadustest. – RT 27.11.1918, 1.

<sup>23</sup> Tööstuslike kaitse tööaja seadus. – RT 1931, 61, 487.

<sup>24</sup> Peep, V., lk 28-36, 212.

<sup>25</sup> Seadus laste, alaealiste ja naiste kohta tööstusettevõtetes. – RT 1924, 68, 30.

<sup>26</sup> Peep, V., lk 213.

reguleerimises, mille puhul oli samal aastal vastu võetud siseriiklikult meremeeste seadus<sup>27</sup>. 1929. aastal ratifitseeris Eesti 1925. aasta konventsiooni nr 20, mis keelas öötöö pagaritööstuses ning siseriiklikult võttis selleks vastu pagaritööstuses öötöö keelu seaduse<sup>28</sup>. Eesti siseriiklik 1938. aasta äride ja kontorite töökorralduse seadus<sup>29</sup> (edaspidi ÄKTS) oli vastu võetud seoses ILO 30. konventsiooniga “Tööajast kaubanduses ja kontorites” (1930.a), mida I. omariikluse perioodil ei ratifitseeritud.<sup>30</sup>

Põhjuseid, miks Eestis ILO konventsioonidega ühinemine pärast 1930. aastaid võis olla mitmeid. Mõju võis avaldada nii kogu maailma tabanud majanduskriis kui ka võimul olnud parempoolne autoritaarne valitsus. Võrreldes Põhjamaadega ratifitseeris Eesti I omariikluse perioodil sarnaseid konventsioone sama palju. Mõningates küsimustes oli aga siseriiklik seadus olemas, seega vastava konventsiooniga ei ühinetud. Sarnaselt Põhjamaadele ei ühinenud Eesti ILO konventsiooniga nr 1, milles oli juttu 8-tunnisest tööpäevast ja 48-tunnisest töönalast tööstuses, sest faktiliselt oli see juba nii Eestis kui ka Põhjamaades kehtestatud.<sup>31</sup>

ILO konventsioonide ratifitseerimise menu aastatega aga langes ning kui 1920. aastate I poolel liitus konventsioonidega umbes 20-30 riiki, siis 1920. aastate II poolel enamasti 10-20 riiki ning 1930. aastatel juba alla 10 riigi. ILO arvamuse kohaselt leiti, et teatud riikide valitsused otsustasid ratifitseerimist tagasi hoida, kuna konventsioone oli liiga palju ning eelarve liiga mahukas. Sama põhjus võis seisneda ka 1920 ja 1930. aasta konventsioonide spetsiifilisemas olemuses, mille ratifitseerimiseks riigid valmis ei olnud või mis teatud liikmesriike üldse ei puudutanudki.<sup>32</sup>

Saksamaa ja ka teised Euroopa riigid lähtusid Inglismaa eeskujust ning käisid tööõigusliku regulatsiooni arenguloos sarnast teed mööda.<sup>33</sup> Saksamaal aitasid sotsiaalpoliitiliste regulatsioonide arengule kaasa teadlased, kelle tööd sisaldasid sotsiaalseid reforme toetavaid ideid ning ka poliitiline tööliikumine.<sup>34</sup> Mõju avaldas ka 1847. aastal avaldatud Karl

---

<sup>27</sup> Meremeeste seadus. – RT 1928, 28, 145.

<sup>28</sup> Pagaritööstuses öötöö keelu seadus. – RT 1929, 30, 208.

<sup>29</sup> Äride ja kontorite töökorralduse seadus. – RT 1938, 42, 400.

<sup>30</sup> Peep, V., lk 36, 216.

<sup>31</sup> *Ibidem.*, lk 36-37.

<sup>32</sup> *Ibidem.*, lk 35-35.

<sup>33</sup> Rebane, I. Sotsiaalpoliitika ja töökaitse. Tartu: Eesti Kirjanduse Selts 1939, lk 18-21.

<sup>34</sup> *Ibid.*

Marx'i teos "Kommunistliku Partei Manifest", mis kuulutas kodanliku maailmakorra kukutamist ning proletariaadi võimu.<sup>35</sup> Antud teoses nõuti tööõigusega seonduvalt näiteks lastetöö keelustamist.<sup>36</sup> Sotsiaalseadusandluse arendamine ja reguleerimine muutus sotsiaaldemokraatia peamiseks eesmärgiks, mille kõrval tugevnes ka kutseühingute liikumine.<sup>37</sup> Antud olukord pani aluse töölisliikumise võitlusele, mis omakorda sisaldas püüdlust saavutada ka sotsiaalpoliitilisi eesmärke.<sup>38</sup>

Raskusi oli tööõiguse seostamine üldiste õigusprintsipiidega. Sellega üritas tegeleda Saksamaa sotsialist Hugo Sinzheimer, kes oma 1921. aasta teoses "Tööõiguse põhijooned" proovis leida tööõiguslikele küsimustele lahendusi. Sinzheimeri meelest ei saanud tööõigust liigitada avalikuks ega eraõiguseks nagu teiste õigusharude puhul. Tööõigust tuli määratleda kui "tulevikuõigus". Seejuures leiti, et tööõigus kuulus kokku sotsiaalõigusega ja selle arengutega.<sup>39</sup>

Samuti võis leida Saksamaa mõjutusi Eesti tööõiguses seoses käitise mõistega. Nimelt tuleb käitise mõiste saksa keelsest terminist *der Betrieb*, mida on võimalik tõlkida kui käitis või ettevõtte.<sup>40</sup> Käitiseks peetakse varaliste ja mittevaraliste vahendite kogumit.<sup>41</sup> Seejuures järgivad tööandja ning töötajad tööd tehes töötehnilist eesmärki.<sup>42</sup> Ettevõtte puhul on tegemist aga majandusüksusega, mille kaudu ettevõtja oma majandustegevust teostab.<sup>43</sup> Kahe mõiste erinevus seisneb selles, et käitis on ettevõtte üks osa.<sup>44</sup> Käitise mõiste kasutusevõtuga loodi selgust tööõiguses kasutusel olevate terminite osas.<sup>45</sup>

1930. aastal kirjutas A.–T. Kliimann juriidilises ajakirjas „Õigus“ artiklis „Käitis ja ettevõtte“ käitise mõistest ja selle analüüsist. Tema sõnul käitise asutamise vajadus tekkis siis, kui loodi võimalus kasutada majanduslikuks või mittemajanduslikuks tegutsemiseks tööjõudu. Seega oli võimalik käitist defineerida tööõiguslikus mõttes kui töövõtja rakendamist tööandja

---

<sup>35</sup> Hattenhauer, H., lk 649.

<sup>36</sup> Rebane, I., lk 18-21.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> Hattenhauer, H., lk-d 736-738.

<sup>40</sup> Geherman, T. Saksa-Eesti töösuhete sõnastik: Magistriprojekt. Tartu Ülikool: Tartu, 2004, lk 12. – <https://core.ac.uk/download/14485457.pdf> (30.03.2023).

<sup>41</sup> Tavits, G., lk 146.

<sup>42</sup> *Ibid.*

<sup>43</sup> *Ibid.*

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> *Ibid.*

alaliste juhiste ja sihtide teenistusse. Antud definitsiooni osas lähtus Kliimann saksa autori Erwin Jacoby teosest „*Betrieb und Unternehmen*“.<sup>46</sup>

Venemaal oli industrialiseerimise protsess hilisem ning tööõiguslike teemadega tegeleti umbes 50 aastat hiljem kui Euroopas. Esimesed töökaitseseadused võeti Venemaal vastu 1880ndatel aastatel. Hilisema arengu töökaitseseaduste välja töötamises põhjustas ka asjaolu, et Venemaal ei nähtud vajadust tööõiguslike suhete üksikasjalikuma reguleerimisega nii nagu seda tehti mujal Euroopas. Samuti ei soovinud tööandjad uusi muudatusi ellu viia. Kuna ka töölisi, kes seadusemuudatusi toetaks ja enda õiguste eest seisaks oli võrdlemisi vähe, puudus ka ühiskonna surve tööõiguses uusi seadusi rakendada.<sup>47</sup>

Nagu ka Euroopas siis ka Venemaal esimene tööõiguslik õigusakt reguleeris alaealiste tööd ning selleks võeti 1882. aastal vastu seadus vabrikutes, tehastes ja manufaktuurides töötavate alaealiste kohta.<sup>48</sup> Sellele järgnesid naiste tööd ja öötööd puuduvate küsimuste reguleerimine.<sup>49</sup> Samuti toimus 1882. aastast Venemaal ka järelevalve tööstustöölise töö üle, mida teostasid vabrikuinspektorid.<sup>50</sup> 1890. aastal võeti vastu seadus, mis eelnevalt juba kehtivaid regulatsioone muutis ning alaealiste ja naiste tööga seotud piirangud kergendas.<sup>51</sup> Lisaks sundis ametiühingute puudumine töölisi järjest enam oma õiguste kaitsmiseks tööalaseltsel kasutama ebaseaduslikke meetodeid.<sup>52</sup>

1912. aasta Venemaal võeti vastu emadele lapsetoetusi maksta lubav seadus, kuid tegemist oli keerulise seadusega, mille alusel toetusi maksti vaid vähestele inimestele.<sup>53</sup> 1917. aastal toimus tööõiguslikus mõttes muutus, kui tsaar Nikolai II oli sunnitud võimust loobuma ning tema asemele astus Ajutine Valitsus.<sup>54</sup> 10. juulil 1918 võeti vastu esimene Nõukogude konstitutsioon ning sama aasta lõpuks kehtestati esimene Nõukogude töökoodeks, mis

---

<sup>46</sup> Kliimann, A.-T. Käitis ja ettevõtte. Juriidiline ajakiri „Õigus“. Tartu: Tartu Õigusteadlaste Selts, 1930, nr 8, lk 338-341.

<sup>47</sup> Tojak, L. Eesti tööõigusteaduse kujunemine ja tööõiguse õpetamine Eesti Vabariigis 1918-1940. Bakalaureusetöö. Tartu: Tartu Ülikool 2013, lk 8.; Lušnikov, A.M., Lušnikova, M.V. *Kurs trudogovo prava. Utšebnik*. I. Statut: Moskva, 2009, lk 84-93.

<sup>48</sup> Valetov, T. Y. *Fabrichnoe zakonodatelstvo v Rossij do Oktyabrskoi revolyutsij*. Moskva Riikliku Ülikooli ajaloo osakond, lk 34. – <https://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/OB13/valetov.pdf> (16.04.2023).

<sup>49</sup> *Ibidem.*, lk 35.

<sup>50</sup> Peep, V., lk 28.

<sup>51</sup> Lušnikov, A.M., Lušnikova, M.V., lk 94-95.; Tojak, L., lk 9.

<sup>52</sup> Lušnikov, A.M., Lušnikova, M.V., lk 98.; Tojak, L., lk 9.

<sup>53</sup> Lušnikov, A.M., Lušnikova, M.V., lk 102-104.; Tojak, L., lk 9.

<sup>54</sup> *Ibid.*

kehtestas töökohustuse kõikidele Nõukogude Venemaa kodanikele.<sup>55</sup> Kasutusele võeti ka tööraamatud, mille omamine tehti 1919. aasta kevadel kõigile kohustuslikuks.<sup>56</sup> 1922. aastal võeti vastu uus töökoodeks, millega kaotati ära töökohustus,<sup>57</sup> kuid tööõiguslik regulatsioon muutus Venemaal terviklikumaks ja süstemaatiliseks.<sup>58</sup>

Kokkuvõttes ei olnud erinevate riikide tööõiguslike suhete reguleerimise areng ühesugune. Kui Inglismaa ja Saksamaa olid esirinnas, siis Venemaa tööõiguslik areng oli teistest riikidest maas. 1919. aastast on võimalik näha tööõiguslike suhete vallas suuremaid muutusi ja edasiminekuid, mil jõuti mahukama tööstusseadusandluseni. Lisaks teiste riikide arengule on mõeldav Eestile oluliseks suunanäitajaks I omariikluse perioodil tööõiguslikus mõttes pidada ka rahvusvahelisi allikaid, nagu näiteks ILO konventsioonid, mille ratifitseerimiseks tuli vastu võtta siseriiklike seadusi ning mis andsid Eestile võimaluse erinevate tööõiguslike õigusaktide välja töötamiseks.

## **1.2. Töösuhteid reguleerivate seaduste arengud Eestis**

### **1.2.1 Põhiseaduslikud arengud**

Eestis tõstatati tööõiguslike küsimuste reguleerimise vajadus juba 1918. aasta 24. veebruari iseseisvusmanifestis “Manifest kõigile Eestimaa rahvastele”<sup>59</sup>, millega pandi Eesti Vabariigi ajutisele valitsusele ülesanne töötada välja seaduseelnõu töölisküsimuste lahendamiseks.<sup>60</sup> 1919. aasta 4. juunil võttis Asutav Kogu vastu Eesti Vabariigi valitsemise ajutise korra, mille § 7 sätestas, et „*igale kodanikule tuleb tagada inimväärilise ülespidamise õigus*“.<sup>61</sup> Sellest ajast alates oli Eesti põhiseaduses sätestatud sotsiaalse kaitse põhimõtted.<sup>62</sup>

---

<sup>55</sup> Paavle, I. „Kes tööd ei tee, ei pea ka sööma!“ Ühe lootusetu võitluse lugu: Nõukogu töökohustus ja parasiitide vaenamine Eesti NSV-s. Tuna 3/2015, lk 80.

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> Matthews, M. The passport society: controlling movement in Russia and the USSR. Boulder, 1993, lk 18-19.

<sup>58</sup> Lušnikov, A.M., Lušnikova, M.V., lk 102-104.; Tojak, L., lk 9.

<sup>59</sup> Manifest kõigile Eestimaa rahvastele. – RT 27.11.1918, 1.

<sup>60</sup> M. Luts-Sootak, H. Siimets-Gross. “Inimväärilise ülespidamise kindlustamine” Eesti Vabariigis 1920. aasta põhiseaduse järgi. Juridica 06/2020, lk 439.

<sup>61</sup> Asutava Kogu poolt 4. juunil 1919. a. vastuvõetud Eesti Vabariigi valitsemise ajutine kord. – RT 4.7.1919, 91.

<sup>62</sup> M. Luts-Sootak, H. Siimets-Gross. “Inimväärilise ülespidamise kindlustamine” Eesti Vabariigis 1920. aasta põhiseaduse järgi. Juridica 06/2020, lk 439.

Sotsiaalse kaitse probleemi adresseeriti ka Asutava Kogu teisel istungil, kus nõuti, et võimalikult kiiresti võetaks vastu õnnetuste, haiguste ja tööpuuduse vastu võitlemiseks vajalikud vahendid.<sup>63</sup> Lisaks nähti vajadust tagada töökaitse naisterahvastele, alaealistele lastele ja emadele.<sup>64</sup> Toona esines ka eriarvamusi, et sotsiaalse kaitse säte oli välja toodud juba Jüri Uluotsa eelnõus, mis koostati Maanõukogu ajutise põhiseaduse komisjoni jaoks 1919. aastal.<sup>65</sup> Antud põhiseaduse eelnõus olid kirja pandud sätted töövõimetus, -õnnetuste, palgatöö, emakaitse ja tööjõu kaitseks Eesti kodanikele seaduses määratud alustel ja piirides.<sup>66</sup>

Eesti 1920. aasta põhiseaduse<sup>67</sup> sotsiaalse kaitse säte § 25 sai inspiratsiooni Weimari Vabariigi konstitutsioonist. Antud sätte eesmärk oli suunata tulevast seadusandjat rohkem tähelepanu pöörama ümberkorraldust vajavate eluvaldkondade ning erilist kaitset vajavate nõrgemas positsioonis olevate inimrühmade poole. 1920. aasta põhiseaduse §-s 25 sisalduv inimväärse ülalpidamise klausel pidi tagama seaduste vastu võtmise seoses töösaamise, emakaitse, tööjõukaitse, nooruse, vanaduse, töövõimetus või õnnetuste tõttu vajalike toetuste saamisega.<sup>68</sup>

1923. aasta seisuga ei olnud antud seadused veel vastu võetud, vaid need olid alles väljatöötamisel. Seetõttu paljud põhimõtted ei olnud küllaldaselt rakendunud. Seetõttu kehtisid riigis teatud osas veel eriolukorra seadused, kuna 1917-1919. aastate revolutsiooniliste läbielamiste mõjutused ei olnud veel kadunud. Pinget lisas ka naaberriigiks olev kommunistlik Venemaa.<sup>69</sup>

1928. aastaks oli põhiseaduse §-s 25 sisalduva deklaratsiooni rakendamiseks vastu võetud teatud osa seadusi. Näiteks 1925. aasta hoolekande seadus<sup>70</sup> ning riigi asutustes ja ettevõtetes töötavate tööliste pensioni seadus<sup>71</sup>. 1934. aastal lisandusid tööõiguslike õigusaktide loetellu veel veneaegsed töökaitse seadused, tööstusettevõtete nädala puhkepäevaseadus, seadus laste,

---

<sup>63</sup> Asutava Kogu I istungijärk. Protokollid nr. 1-27. Täht: Tallinn, 1919, protokoll nr 2, veerg 40.

<sup>64</sup> *Ibid.*

<sup>65</sup> M. Luts-Sootak, H. Siimets-Gross., lk 439-440.

<sup>66</sup> *Ibid.*

<sup>67</sup> Asutava Kogu poolt 15. juunil 1920 vastu võetud Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT 9.8.1920, 113/114, 243.

<sup>68</sup> M. Luts-Sootak, H. Siimets-Gross., lk 440-448.

<sup>69</sup> *Ibidem.*, lk 448.

<sup>70</sup> Hoolekande seadus. – RT 1925, 120/121, 80.

<sup>71</sup> Riigi asutustes ja ettevõtetes töötavate tööliste pensioni seadus. – RT 1926, 23, 20.

alaealiste ja naiste töö kohta tööstusettevõtetes, tööstuslike kätiste tööaja seadus ning pagaritööstuses öötöö keelu seadus.<sup>72</sup>

Weimari Vabariigi konstitutsioonist inspireeritud Eesti Vabariigi 1920. aasta põhiseadus erines nii mõnegi olulise aspekti poolest. Kui Weimari Vabariigi konstitutsiooni artikkel 151 oli seotud töö ja töötajate kaitsega, siis Eesti 1920. aasta põhiseaduses ja sellele järgnevas kirjanduses oli suurem rõhk maareformil ning selle seadusandlusel. Töösuhete vallas oli Eesti põhiseadus tagasihoidlikum: tunnistati nii töö saamise kindlustamist, töøjõukaitset ja töövõimetuse korral toetuse saamist.<sup>73</sup>

Teiselt poolt erinevalt Weimari konstitutsioonist ei olnud Eesti põhiseaduses tagatud tööigussuhete reguleerimine riiklikult ja ühtlaselt. Samuti ei olnud töölistel ega ka teenistujatel võimalik kaasa rääkida palga- ja töötingimuste kindlaksmääramisel. Erinev oli ka riiklik töövahendamise kohustus, mis Eestis puudus ning mille alusel Weimari Vabariigis oli riik kohustatud tagama igale saksa kodanikule töökohtaning kui see ei olnud võimalik, siis hoolitseda tema ülalpidamise eest. Weimari konstitutsiooni alusel ei pidanud riik abistama isikut ainult häda korral, vaid pakkuma kogu riigile vajalikku haridust ja tööd. Sellist põhimõtet ei leia nii Eesti 1920. aasta põhiseaduses kui ka teistes üksikseadustes.<sup>74</sup>

Kuigi seadusandja proovis 1920. aastal põhiseadusega püstitatud sotsiaalse kaitse eesmärke täita, siis seaduste puudumise tõttu oli võimalik põhiseaduse sätet pidada vaid deklaratiivseks. Kui põhiseaduses sätestatud ei teostatud või seda ei tehtud piisavalt, siis ei olnud võimalik seda nõuda ka kohtus. Seega oli võimalik hinnata seda, kas põhiseaduse sätet tuleb mõista kui ülesannet seadusandjale läbi selle, kas püstitatud ülesande ehk seadusandlusprogrammi täidesaatmiseks vastu võetud seadused võeti hiljem vastu või mitte. Ülemaailmse majanduskriisi tõttu muutus aga 1920. aastate lõpus üldise sotsiaalse kaitse tagamine vähem olulisemaks ning keskenduti hoopis kulude kokkuhoiule kui uute seaduste vastu võtmisele.<sup>75</sup>

---

<sup>72</sup> M. Luts-Sootak, H. Siimets-Gross., lk 448.

<sup>73</sup> *Ibidem*, lk 449.

<sup>74</sup> *Ibid.*

<sup>75</sup> *Ibidem.*, lk 450.



Võrdluses 1920. aasta põhiseadusega, oli 28. juulil 1937. aastal vastu võetud põhiseadus<sup>76</sup> tööõiguskaitse osas detailsem. Antud põhiseaduses oli teatavaid kitsendusi, nagu kodanike õiguste kõrvale lisandunud kodanike kohustused. Fikseeritud oli ka konkreetset riigi olulisus töökaitse küsimustes. Põhiseaduse §-ga 27 sätestati, et töö kuulub riigi kaitse all ning seaduslikult tuleb lahendada ka töötülide lahendamine, mis võis toimuda ka streigi teel.<sup>77</sup>

Eestis erinevate valitsusliitude moodustamiste deklaratsioonides oli samuti võimalik näha tööõiguslike küsimuste ja nende reguleerimisega tegelemise kavatsusi.<sup>78</sup> I Riigikogu perioodil 1922. aastal, kui valitsuses olid K. Päts ning J. Kukk, lubati esitatud deklaratsioonis rahva huvides ja sotsiaalse õiguse alusel laiendada töö ja kapitali vahekorda ning töökaitset.<sup>79</sup> Samuti leiti, et Rahvasteliidu liikmena on oluline täita konverentside otsuseid ja sooviavaldusi ulatuses, mis juba kehtivaid õigusi ja üldisi rahvakombeid ei kitsenda.<sup>80</sup> Muuhulgas lubati keskenduda ka rahva tervisehoiule ja hoolekandele.<sup>81</sup>

II Riigikogu poolt moodustatud K. Pätsi valitsusliidu deklaratsioonis seati eesmärgiks lähimate aastate jooksul koostada Venemaa tsariaegsete seaduste asemele Eesti seaduste kogu. K. Päts toonitas deklaratsioonis ka sotsiaalsete uuenduste tähtsust ning tõi välja konkreetsemalt põllumajanduse, tööstuse ja kaubanduse kui Eesti riigi majandusliku põhja alustalad, mis tuleks luua kaasaegsetele oludele vastavatele alustele. Pätsi deklaratsioon oli K. Asti arvates väga üldine, segane ning seega pälvis palju kriitikat.<sup>82</sup>

III Riigikogu perioodil 1927. aastal lubati riigivanema J. Tõnisson deklaratsioonis võidelda tööpuuduse vastu ning arendada töökaitset nii, et uuendused vastaksid rahva võimalustele ning sotsiaalse õiguse põhimõtetele.<sup>83</sup> Lisaks sõnastati deklaratsioonis, et töökaitse ja töövahekordadega seotud korraldused peavad olema õiglased ja erapooletud mõlemale töösuhte osapoolle.<sup>84</sup> IV Riigikogu 17. veebruari 1931. aasta koosolekul alustas K. Päts oma deklaratsiooni selgitades, et uue valitsuse põhirõhk on suunatud riigi majandusliku seisukorra

---

<sup>76</sup> Rahvuskogu poolt 28. juulil 1937. aastal vastu võetud Eesti Vabariigi Põhiseadus. – RT 3.9.1937, 71, 590.

<sup>77</sup> Mölder, M. Tööstuslik töökaitse Eestis. Diplomitöö. Tartu Ülikool: Tallinn, 1942, lk 17.

<sup>78</sup> Peep, V., lk 198.

<sup>79</sup> I Riigikogu 8. istungijärgu protokollid nr 143-184. Protokoll nr 172 (30). Kirjastuse O.-Ü. „Täht“ trükk: Tallinn. 1922, veerg 1153.

<sup>80</sup> *Ibid.*

<sup>81</sup> *Ibidem.*, veerud 1154.

<sup>82</sup> II Riigikogu 1. istungijärgu protokollid nr. 1-20. Protokoll nr 20. Kirjastuse O.-Ü. „Täht“ trükk: Tallinn, 1923, veerud 676-680.

<sup>83</sup> III Riigikogu 4. istungijärgu protokollid nr. 91-117. Riigi Trükikoda: Tallinn. 1927, veerud 856.

<sup>84</sup> *Ibid.*

parandamisele ning suurte uuenduste läbiviimiseks Riigikogu tiheda graafiku tõttu aega ei jää.<sup>85</sup> IV Riigikogu valitsuse ajal räägiti siiski avalik-õiguslike kutsekodade asutamisest põllutöölisele ja teistele kutsetele ning seati eesmärgiks võidelda tööpuuduse vastu ning eestindada veneaegseid seadusi.<sup>86</sup> Samuti lubati vastu võtta töolisvanemate seadus ja tööstuses 8-tunnise tööpäeva seadus, mis tegelikkuses oli juba kehtiv.<sup>87</sup>

Kokkuvõttes alustas Eesti tööõiguslike küsimuste reguleerimise tähtsuse tõstatamist juba 1918. aasta 24. veebruaril, mil iseseisvusmanifestis sisaldus eesmärk välja töötada töölisküsimustega seotud seaduseelnõu. 1920. aasta põhiseaduses nähti ette sotsiaalsekaitse klausel § 25, kuid selle ellu viimiseks ei võetud vastu vastavaid seadusi ning seega ei täidetud soovitud eesmärki. Siiski 1928. aastaks oli §-s 25 sisalduva deklaratsiooni rakendamiseks vastu võetud teatud osa tööõiguslike seadusi. 1937. aasta põhiseaduses kajastus töökuulumine riigi kaitse alla. Ka erinevate valitsusliitude moodustamise deklaratsioonides kajastus töökaitse, tööpuuduse ja töövahekordadega seotud probleemide lahendamine. Seega kuigi Eesti põhiseaduses tööõiguslike küsimuste reguleerimine oli aeglane ning ette tuli ka takistusi, siis vähemalt saab väita, et seadusandja üritas 1920. aasta põhiseadusega püstitatud eesmäärke täita.<sup>88</sup>

## 1.2.2 Balti eraseadus ja selle mõjutused

1864. aastal kinnitas Aleksander II Balti kubermangude jaoks olulise õigusakti, mis kandis nime Balti eraseadus (BES). Antud aastal kinnitas Aleksander II kaks seadustikku, nii venekeelse kui ka saksakeelse originaalversiooni. Mõlemad seadustikud jõustusid 1865. aasta 1. juulist ning olid samaväärse õigusjõuga, kuna nende kohaldamise osas prioriteedireegleid kindlaks ei määratud. 1870. aastal kehtestati Vene impeeriumi Valitseva Senati ukaasiga põhimõte, et saksa ja vene keelse teksti kollisiooni korral tuleks eelistada venekeelset väljaannet.<sup>89</sup>

---

<sup>85</sup> IV Riigikogu 6. istungijärgu protokollid 112. koosolekust 20. jaanuaril – 137. koosolekuni 30. märtsil. 119. koosolek. Kirjastuse O.-Ü. „Täht“ trükk: Tallinn. 1931, veerg 2195.

<sup>86</sup> *Ibidem.*, veerud 2196-2198.

<sup>87</sup> *Ibidem.*, veerud 2203-2207.

<sup>88</sup> M. Luts-Sootak, H. Siimets-Gross., lk 450.

<sup>89</sup> Luts-Sootak, M. Balti Eraseaduse (1864/65) koht ja kohatus Euroopa kodifikatsioonide peres. lk 56. – [http://oes.ut.ee/wp-content/uploads/03\\_luts-sootak.pdf](http://oes.ut.ee/wp-content/uploads/03_luts-sootak.pdf).

BES sisaldas 4636 artiklit, mistõttu oli ta mitu korda mahukam kui teised tol ajal kehtinud eraõiguslikud kodifikatsioonid. Seadustiku mahtu kasvatas ka üksikute provintside territoriaalsed erisused ning linna- ja maaõiguse eripärad. Samuti oli BES-is ka seisuslikud erisused, mis lisasid omakorda seadustikule erinevaid aspekte. BES reguleeris 200 000 isiku õigussuhteid, mis omakorda olid seadustikus seisuste põhjal ära jaotatud. Ette oli nähtud erinevad õigused nii linnakodanikele, aadlikele, rüütlimõisate omanikele ning vaimulikele.<sup>90</sup>

Vene keisririigi Balti provintssides olid tööõiguse reguleerimise allikateks tsiviilõiguslikud üldnormid, teatud töövaldkondadele kohaldati erinorme või tavaõigust.<sup>91</sup> BES reguleeris töölepingut kui kaheks eraldi liigiks jagunevat teenistus- ja teenimislepingut.<sup>92</sup> BES §-d 4172-4191 kohaldasid teenistuslepingule, mis võttis enda alla nii tööliste kui ka teenistujate vaimsete ja füüsiliste tööküsimuste reguleerimise.<sup>93</sup> BES §-d 4192-4225 sisaldasid teenimislepinguga seotud norme ning need sisaldasid majateenijatega seotud töösuhete küsimusi.<sup>94</sup>

Teenistuslepingu sõlmimisele kohaldas BES § 4172 ning sellega reguleeriti nii tööliste kui ka teenistujate töösuhteid. Teenistusleping hõlmas nii füüsilise kui ka vaimse, kunstilise või teadusliku töö tegemist ning see oli suunatud teatud töö tulemuse saavutamisele. Töötasu maksti nii sularahas kui ka asjades, aga BES § 4174 kohaselt oli lubatud tasuda ka mõlemas. Samuti § 4175 kohaselt, kui osapooled ei olnud töötasus kokku leppinud, siis oli töölisel õigus seda nõuda, kui vastavalt töö iseloomust ei olnud võimalik eeldada, et töötajale tasutakse muul viisil.<sup>95</sup>

Teenimislepingu mõiste sisaldus BES §-s 4192 ning seda kohaldati mõisa- ja taluteenijatele, kui talurahvaseadused ei reguleerinud töösuhteid teisiti.<sup>96</sup> Teenimisleping sõlmiti teatud ajaperioodiks, seega oli tegemist tähtajalise lepinguga.<sup>97</sup> Teenimislepinguga kohustus sulane tegema tööd peremehele, kelle kohustuseks oli tagada teenijale korter ja toit.<sup>98</sup> BES § 4194

---

<sup>90</sup> Luts-Sootak, M., lk 63-64.

<sup>91</sup> Peep, V., lk 22.

<sup>92</sup> *Ibid.*

<sup>93</sup> Bukovskij, V. (koost.), lk 1816-1833.

<sup>94</sup> *Ibidem.*, lk 1833-1843.

<sup>95</sup> *Ibidem.*, lk 1816-1820.

<sup>96</sup> *Ibidem.* (koost.), lk 1832.; Peep, V., lk 23.

<sup>97</sup> Bukovskij, V. (koost.), lk 1839.

<sup>98</sup> *Ibidem.*, lk 1832.

järgi alaealiste puhul oli vajalik teenistuslepingu sõlmimiseks vanemate luba ning abielunaisel mehe nõusolekut, kuid mitte lahus elavate abikaasade puhul.<sup>99</sup>

BES § 4195 järgi loeti teenimisleping sõlmituks, kui osapoolte vahel oli kokkulepitud tööliigis, töötasu suuruses, muudes tasudes ning töösuhete kestuses.<sup>100</sup> BES-i kohaselt võis nii teenimislepingu kui ka teenistuslepingu puhul jätta kokku leppimata tööhulga, kuna see sõltus peremehe töötarvidustest, teenija oskustest ning kohalikest tavadest.<sup>101</sup> Erinevalt teenimislepingust ei olnud tööandjal õigus nõuda töötajal tema tervist ja elu ohustava töö tegemist.<sup>102</sup> Haigestumise korral ei olnud peremehel kohustust hoolitseda teenija ravimise eest, kui see toimus peremehe süüta ning lühema haigestumise korral ei võinud ka teenija tasu maha arvata.<sup>103</sup>

BES-i teenistusleping ja teenimisleping olid vormivabad, seega võisid olla nii kirjalikus kui ka suulises vormis. BES ei reguleerinud tüüptingimuste kehtestamist, puudusid palga- ja tööraamatud ning reguleerimata jäid üksikasjalikumalt ka töö- ja puhkeaeg ning muud töötingimused. BES lähtus lepingu siduvuse põhimõttest, mille kohaselt ühepoolne lepingu lõpetamine oli lubatud vaid seaduses sätestatud juhtudel. BES-i teenistusleping oli reguleeritud lähtuvalt üldistest lepinguvabaduse klassikalisest teooriast, kus olid sätestatud üldisemad lepinguliste töösuhete küsimused. Teenimisleping oli aga kallutatud rohkem tööandja kasuks ja kaitseks nii tööandja parema positsiooni tõttu töösuhete lõpetamisel kui ka tööde tegeliku mahu tööandja otsustada jätmises.<sup>104</sup>

BES-is sisalduvad teenimislepingu sätted olid analoogsed nii 1860. aasta Liivimaa talurahvaseaduse kui ka 1856. aasta Eestimaa talurahvaseaduse sätetega, mis reguleerisid taluteenijate ja sulaste teenimislepingutega seotud tingimusi.<sup>105</sup> BES-is oli reguleeritud aadlike, vaimulike ja linnakodanike suhteid ning talupoegade töösuhetele kohaldati seda vaid täiendava õigusena.<sup>106</sup> Võttes arvesse BES-i suurt mahtu, siis tegelikkuses kohaldati talurahvale hoopis BES-i talurahvaseadustest tulenevate erisustega.<sup>107</sup>

---

<sup>99</sup> Bukovskij, V. (koost.), lk 1833.

<sup>100</sup> *Ibidem.*, lk 1834.

<sup>101</sup> Peep, V., lk 23.

<sup>102</sup> *Ibid.*

<sup>103</sup> *Ibid.*

<sup>104</sup> *Ibidem.*, lk 24.

<sup>105</sup> Bukovskij, V. (koost.), lk 1816-1817.

<sup>106</sup> Peep, V., lk 25.

<sup>107</sup> *Ibid.*

Kui Eesti Vabariigis 1920. aastal kaotati ära seisused, siis tunnistati talurahvaseadused kehtetuks ning BES hakkas reguleerima ka talus töötavate tööliste tööõiguslikke küsimusi. Talurahvale kohaldasid BES-i teenimislepingu sätted ning tavaõigus. Seega töösuhetele kehtisid jätkuvalt tsaariaegsed normid, kuid Eesti Vabariigi Asutav Kogu võttis ette põllutööliste tööoludega seotud normide välja töötamise, mis oli ka esimeseks töövaldkonnaks, mida reguleerima hakati.<sup>108</sup>

### 1.2.3 Liivimaa talurahvaseadused ja Eestimaa talurahva seadustik

Balti kubermangudes talurahva õigussuhete reguleerimisel kasutati talurahvaseadusi, mille suhtes BES kehtis pigem abistavalt.<sup>109</sup> 9. juunil 1920. aastal võttis Asutav Kogu vastu seisuste kaotamise seaduse<sup>110</sup>, mis kuulutati välja sama aasta 27. augustil.<sup>111</sup> Sellega kaotati ära Eesti Vabariigis kõik seisused ning kõik seadused või määrused, mis sisaldasid seisuslikke õigusi, eesõigusi, õiguste kitsendusi või muid iseärasusi. Keelati ära ka seisustest olenevate aunimede ja tiitlite kasutamine.<sup>112</sup>

Talurahva töösuheteid reguleerivate normide osas andis selgitust Riigikohus. 1927. aasta Riigikohtu Üldkogu otsusega nenditi, et nii Eestimaa kui ka Liivimaa talurahvaseadustes sisaldasid eraõiguslikud määrused ning kehtinud alates seisuste kaotamise seaduse avaldamisest Riigi Teatajas. Riigikohus põhjendas oma, et Liivimaa talurahvaseadustel oli puhtseisuslike seaduste iseloom.<sup>113</sup>

Läänemere Kubermangude Seaduste II köites oli sätestatud, et Läänemere kubermangudes oli neli seisust: aadlid, vaimulikud, linnaelanikud ning talurahvas. Samuti oli samas seaduses sätestatud talurahva õiguste ja kohustuste määratletus, mis kinnistatakse iga kubermangu oma seadusega. Eelnimetatud põhimõtte alusel oli välja antud Liivimaa talurahvaseadus<sup>114</sup>, milles

---

<sup>108</sup> Peep, V., lk 25.

<sup>109</sup> Luts-Sootak, M. Balti Eraseaduse (1864/65) koht ja kohatus Euroopa kodifikatsioonide peres., lk 63.

<sup>110</sup> Seisuste kaotamise seadus. – RT 1920, 129/130, 254.

<sup>111</sup> Anepaio, T. Riigikohus. Otsuste valikkogumik 1920-1940. Tartu: Kirjastus ELMATAR, 1999, lk 44-45.

<sup>112</sup> *Ibid.*

<sup>113</sup> *Ibidem.*, lk 44.

<sup>114</sup> Wenger, N. Liivi kubermangu Talurahva Seadus. (Muudetud 1860. A Talurahva Seadus). Talurahva Seadus. F. Feldt: Viljandi. 1890, lk 39-45.

sisalduvad ka talurahva seisusest isikute eraõigussätted, mis konstateerib antud seaduse seisulikku iseloomu.<sup>115</sup>

Talurahva töösuhteid reguleerivad õigusaktid olid arhailised ja seotud seisutega, mis tuli esile ka töösuhete sõlmimise ja lõpetamise osas.<sup>116</sup> Talurahva seaduse § 239 ja Eestimaa talurahva seaduse § 288 järgi oli talupojal õigus igauhega sõlmida teenistus-, rendi- ja teisi lepinguid, kui tema seisus seda lubas.<sup>117</sup> Sulased ja taluteenijad olid kohustatud teenimislepingu sõlmimisel maksma käsiraha.<sup>118</sup> Samuti, kui teenijad ei ilmunud teenistusse või sõlmisid korraga mitu teenistust, oli peremehel õigus politsei abil sundtuua isik teenistusse tagasi või nõuda temalt makstud käsiraha, kahjutasu või vallatrahvi.<sup>119</sup> Lepingu ebaseaduslikul ülesütlemlisel töövõtja poolt kohaldati sama regulatsiooni.<sup>120</sup>

Nii Liivimaa talurahvaseadustik kui ka Eestimaa talurahvaseadustik reguleerisid esmajoones põllutööliste töösuhteid. Liivimaa talurahvaseadustikus mõisteti teenistust lepinguna lepingut, millega üks osapool oli võtnud kohustuse teise osapoole jaoks täita mingisugune isiklik tööülesanne, olenemata tasustamise vormist. Tasustamine võis toimuda kas raha, toodete või vastava maatüki kasutamisega.<sup>121</sup>

Kui BES-is oli töösuhteid korraldav regulatsioon täielikult eraõiguslik, siis talurahva seadustes oli võimalik näha ka avalikõiguslikke jooni. Talurahva seadustes järelevalve instantsiks olid nii vallavalitsus kui ka valla politsei, kes kontrollid seda, et kõik töölised teeksid korralikult tööd ning ka püsiksid sellel töökohal. Vallavalitsusel oli samuti roll tööturu mõjutamises. Näiteks oli vallavalitsusel võimalik jätta tööliste väljastamata passe vallast lahkumiseks või määrata päev, millal tööandjad pidi töölisi palkama.<sup>122</sup>

Töövõtja õigused oli talurahvaseadustes paremini tagatud kui BES-is.<sup>123</sup> Seda juba töölepingu vormi tõttu, mis oli tavaliselt kirjalik või suuline kahe tunnistaja juuresolekul.<sup>124</sup> Lepingusse

---

<sup>115</sup> Anepaio, T., lk 44.

<sup>116</sup> Peep, V., lk 25.

<sup>117</sup> Wenger, N., lk 44.; Revel, G. Eestimaa Talurahva Seadus. *Tipografiya Estlyandskago Gubernskago Pravleniya*.1901, lk 33.

<sup>118</sup> Peep, V., lk 25.

<sup>119</sup> *Ibidem*.

<sup>120</sup> *Ibidem*.

<sup>121</sup> Poska-Grünthal, V. Tööõiguslik noortekaitse. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool 1939, lk 89-90.

<sup>122</sup> *Ibidem*., lk 90.

<sup>123</sup> *Ibidem*., lk 91.

pidi märkima ka tähtsamad töötingimused, nagu kokkulepitud tasu suurus, töö iseloom ning ulatus.<sup>125</sup> Seisuste kaotamisega laienes küll üldine tsiviilõigus ehk BES kehtis kogu elanikkonnale, kuid töösuhte olemus kui selline jäi samaks.<sup>126</sup> See oli eraõiguslik, mõlemad osapooled olid võrdsed ning lähtuti lepinguvabaduse printsiibist.<sup>127</sup>

Tööstuse arenguga kadus eristatav vahe töövõtja ja tööandja õiguste ja kohustuse vahel ning ka patriarhaalsus. Masinate kasutuselevõtuga oli võimalik ühelt poolt tööandjatel kiirelt rikastuda ning teiselt poolt muutus odavamaks inimtööjõud, mistõttu muutusid kehvemaks ka töövõtjate elustandardid. See omakorda tingis avaliku võimu poolse sekkumise tööõiguslike normide välja töötamisse, mis võimaldasid seada töövõtjate jaoks minimaalset äraelamist tagavad nõudmised.<sup>128</sup>

#### 1.2.4 1912. aasta tööstusseadus ja tööstusliku töö seadus

Kui teistes Euroopa riikides arenes tööõiguslik seadusandlus koos tööstuse arenemisega, siis Eesti tööõiguse areng ei liikunud harilikus tempos. Eesti Vabariigi I iseseisvusemise perioodil kehtisid Eestis tööstusliku töö reguleerimiseks vene tsaaririigi seadused, mis olid arenenud vastavalt Venemaa tööstuse oludele. Antud vene tööõiguslikud seadused olid kodifitseeritud Venemaa Seaduste Kogu 1913. aasta nime all *Ustav o promyslennom trude*.<sup>129</sup> Seejuures täiendati ja muudeti eelpool nimetatud õigusakti mitmeid kordi.<sup>130</sup>

Tööstustöölise töösuhete regulatsiooni aluseks oli 1893. aasta tööstusseadus (edaspidi TS), mida 1912. aastal ajakohastati, misjärel samal aastal võeti vastu TTS.<sup>131</sup> Tegemist oli suuremahulise õigusaktiga, mis jättis BES-i ja tavaõiguse teisejärguliseks.<sup>132</sup> BES §-s 4173 sisaldus märkus, mille kohaselt tööliste, kes töötasid vabrikutes, tehastes ja manufaktuurides ning ka tööstuses töötavatele meistritele, sellidele ja õpipoistele kohaldus

---

<sup>124</sup> Poska-Grünthal, V., lk 91.

<sup>125</sup> *Ibid.*

<sup>126</sup> Peep, V., lk 153.

<sup>127</sup> *Ibid.*

<sup>128</sup> Poska-Grünthal, V., lk 91.

<sup>129</sup> *Ibidem.*, lk 92.

<sup>130</sup> Ränk, R. (koost.), lk 326.

<sup>131</sup> Poska-Grüntal, V., lk 27.

<sup>132</sup> *Ibid.*

TTS.<sup>133</sup> Lisaks kehtisid kõikidele tööstustöölistele ka teised tööõiguslikud aktid, kui TTS ei sätestanud teisiti.<sup>134</sup>

Suuremahuline TTS koosnes neljast osast. Esimeseks osaks oli tööstusettevõtete järelevalve reguleerimine. Teine koosnes tööstusettevõtetes töötingimusi reguleerivatest normidest. Kolmandas osas sisaldasid karistused normide rikkumiste eest ja karistamise kord. Viimases jaotuses käsitleti tööstustööliste kindlustamist haiguste ja õnnetusjuhtude vastu.<sup>135</sup>

TTS-i puhul võrreldes BES-ga on võimalik välja tuua mõningaid erisusi. Kui BES-is ei olnud töösuhete lõpetamise regulatsioon paindlik, siis TTS § 61 punkti 4 alusel võisid mõlemad osapooled lepingu lõpetada ilma põhjuse ta ühepoolselt, seda 2-nädalase etteteatamisega. Samuti oli töölistel võimalik teha valik otsustamiseks, kes saavad nende usaldusisikuteks, töölisvanemateks ning töölisnõukogu liikmeteks.<sup>136</sup>

Erinevalt BES-is reguleeritud vormivabast töölepingust, oli TTS-i tööleping kirjalik ja kindlas vormis palgaraamatu nime all.<sup>137</sup> Töölepingus nimetatud töötingimusteks oli tööliik ning töötasu maksmise kord.<sup>138</sup> Töötasu osas oli areng toimunud selles osas, et tööandja oli kohustatud tasu välja maksuma rahas.<sup>139</sup> Samuti oli antud õigusaktis sätestatud töölepingu sõlmimise ja lõpetamise kord ning tööpäevade pikkuse kindlaks määramine sõltus tööliigist.<sup>140</sup>

Tööaja osas oli TTS §-des 196 ja 197 tööstustööliste ettenähtud 11,5 tundi tööd ning öötööl töötajail 10 tundi. Antud seaduses esines ka tööstustööliseid kaitsvad töökorralduslikud erinõuded. Näiteks TTS § 203 kohaselt olid tööstustööle lubatud üle 15-aastased töölised. 1917. aasta veebruarirevolutsiooni järgselt mindi üle 8-tunnisele tööpäevale, kuid Saksa okupatsiooni ajal jõuti arengus tagasi tsaariaegsete sätete juurde.<sup>141</sup>

---

<sup>133</sup> Bukovskij, V. (koost.), lk 1817-1818.

<sup>134</sup> Poska-Grüntal, V., lk 27.

<sup>135</sup> *Svod zakonov Rossijskoj Imperij. Ustav o promõšlennom trude*, 1913.

<sup>136</sup> Töökaitse Eestis 1927. aastal: Tööinspektorite 1927. a aruannete kokkuvõte. E.V. Töö- ja Hoolekandeministeerium. Tallinn, 1928, lk 1.

<sup>137</sup> *Ibid.*

<sup>138</sup> Poska-Grüntal, V., lk 94.

<sup>139</sup> *Ibid.*

<sup>140</sup> *Ibid.*

<sup>141</sup> *Svod zakonov Rossijskoj Imperij. Ustav o promõšlennom trude*. 1913, lk 46-50. Poska-Grüntal, V., lk 27-28, 94.



Eesti riik aktsepteeris 1918. aastal 8-tunnist tööpäeva, kuid mitte juriidiliselt korrektselt.<sup>142</sup> Seda seetõttu, et Töö- ja hoolekandeministeeriumi töökaitseosakonna juhataja avaldas ministri kohusetäitjana 16.11.1918 Riigi Teatajas päevakäsu “Tööpäevast ja töökaitseadusest”,<sup>143</sup> millega otsustati nii Eesti Maanõukogu kui ka Ajutise Valitsuse poolt 8-tunnise tööpäeva kasuks, kuid 1917. aasta töökaitseadused jäid seejuures kehtima.<sup>144</sup> Üldise arusaama kohaselt puudutas see ainult tööstustöölisi, mitte põllutöölisi või majateenijaid.<sup>145</sup>

Seega tekkis olukord, kus TTS ja Eesti määrus 8-tunnise tööpäeva osas reguleerisid samal ajal ühte ja sama küsimust. A.-T. Kliimanni arvamuse kohaselt oli Eesti allikate sisu vene TTS-ga sarnaste normide osas kontraarne. Seetõttu kohaldus õigusaktide osas põhimõte *lex posterior derogat priori*. Antud põhimõtte järgi oli võimalik lähtuda Eesti allikatest ning pidada vene TTS-is reguleeritud teisejärguliseks. Selles osas võis argumenteerida ka vastupidi, kuna TTS oli seadus ja Eesti 1918. aasta deklaratsioon oli juriidiliselt määrus ning määrus seadust muuta ei saanud.<sup>146</sup>

Eestis 1917-1919. aastal oli normatiivsete aktide jõuvahekord teistsugune kui 1930ndatel. Selle aja aktidest esikohal oli Maanõukogu otsused ning samal tasemel Maavalitsuse ja Ajutise Valitsuse aktid, mis anti välja Maanõukogu istungite vaheajal 24. novembrini 1918. aastal. Samal positsioonil oli ka nende organite aktid, mis anti pärast eelnimetatud kuupäeva. Teisel kohal asetustid Maavalitsuse ja Ajutise Valitsuse aktid, mis anti 24. novembrini 1918. aastal Maanõukogu istungite ajal.<sup>147</sup>

Eesti 1923. aasta ja 1924. aasta tööõiguslikud seadused laiendasid vene seadustike tööstuse-töünduse mõistet olulisel määral. Nende regulatsioonidega oli võimalik 1930. aastal rääkida juba tööstusmõistetest nagu tööndus, kaevanduslik ja kaubanduslik tööndus, kaevandus ja veondus. Töönduses 8-tunnise tööpäeva kehtestanud deklaratsioon tühistas kõik seni kehtinud korraldused, kuid maksimaalset tööpäeva üksikasjalikumalt reguleerinud seadust vastu ei

---

<sup>142</sup> Peep, V., lk 28.

<sup>143</sup> Kliimann, A.-T. Tööajakaitseõigus. Tartu: Õigus 1930, nr 10, lk 454.

<sup>144</sup> Peep, V., lk 28.

<sup>145</sup> *Ibid.*

<sup>146</sup> Kliimann, A.-T., lk 455.

<sup>147</sup> *Ibidem.*, lk 457.

võetud. Seega tekkis seadusandlusesse justkui tühimik, mida oli võimalik teatud ulatuseni täita sisekorraeeskirjadega ning mingil määral ka omavalitsuste sundmäärustega.<sup>148</sup>

TTS ja TS eristasid tööstustöölisi teistest palgatöötajatest ka järelevalveinspeksiooni olemasolu tõttu, mille eesmärgiks oli tagada tööstustöölise töö eeskirjade täitmine. Venemaal olid aastast 1882 selliseks institutsiooniks vabrikuinspektorid, kes jagunesid kohalikeks vabrikuinspektoriteks ja neid juhendavateks vabrikuinspektoriteks, kes töötasid Kaubandus-Tööstusministeeriumis. Viimastel oli õigus töökaitse eeskirju täpsustada, koostada vabrikuinspektorite töö kohta protokolle ning ka karistada tööstusettevõtteid töökaitse normide rikkumise eest. TS § 54 kohaselt üldised vabrikuinspektorite ülesanded varieerusid nii ettevõttele kohapeal kontrolli tegemisest, juurdluste algatamisest ning protokollide koostamisest kuni töötulide lepitajana esinemisest.<sup>149</sup>

Seega oli Eesti tööõiguslikke normide avalikõiguslikus arengus võimalik täheldada esimest ajajärku, kus kehtisid peamiselt vene tööõiguslikud seadused ning teine periood, kus neid norme kooskõlastatakse Eesti enda tööstuse arenguga, mille juurde arvestati ka rahvusvahelisi konventsioone.<sup>150</sup> Teise ajajärgu puhul oli peamiseks tööõiguslikuks reguleerivaks allikaks Eesti enda esimene tööõigusliku seadus TTLS.

### **1.2.5 1937. aasta tööliste töölepingu seadus**

1936. aasta 7. oktoobril anti Riigivanema poolt dekreedina välja TTLS. Sama aasta 8. oktoobril avaldati Eesti ajalehes Uus Eesti artikkel uue TTLS-i kohta. Artiklis oli rõhutatud, et uue seadusega lubati kaitsta rohkem tööliste huve ja õigusi. Mainiti, et rahalist palka ei ole lubatud enam esemetega asendada ning palka ei saa enam pantida ega võõrandada. Samuti oli lisatud, et tööandja oli vastutav töötaja palkade eest ning vanemate tööliste surma korral oli perekonnal õigus abirahale.<sup>151</sup>

---

<sup>148</sup> Kliimann, A.-T., lk 462.

<sup>149</sup> Peep, V., lk 28.

<sup>150</sup> Poska-Grüntal, V., lk 92-93.

<sup>151</sup> Uus seadus tööliste töölepingu kohta. Uus Eesti: Tallinn, nr 273, 8.10.1936, lk 9. – <https://dea.digar.ee/article/uuseesti/1936/10/08/120> (13.11.2022).

Eelmainitud artikli kohaselt Vabariigi Valitsuse koosolekul vaadati seadus läbi ning riigivanema dekreedina anti välja TTLS, mis hakkas kehtima 1937. aasta 1. jaanuarist.<sup>152</sup> Seaduse elluviimiseks kehtestati 1937. aastal määrusi konkreetsete tööalade kohta.<sup>153</sup> Uues seaduses oli fikseeritud üldised tööõiguse mõisted, nagu tööleping, tööandja ja tööline.<sup>154</sup> Samuti kehtestati uus töölepingu liik ning uued reeglid töölepingu lõpetamise osas. Seejuures suures osas jäid samaks eelnevalt kehtinud eeskirjad, kuid enam ei olnud tööandjal õigus töötajat töölepingu lõpetamisega ähvardada.<sup>155</sup>

1937. aastani tugines töölepinguõigus peamiselt vene tsaariaegsetele õigusaktidele nagu BES-le ja TTS-le. Kuigi viimane olid võrdlemisi kaasaegsem, siis puudutas see üksnes tööstustöölise töösuhete reguleerimist. Uus seadus hõlmas endas nii kaubandus-, teenindus-, käsitöötavate ning kontorite tööliseid kui ka majateenijaid ja kodustöötavaid palgatöölisi. Seadus ei laienenud aga eraettevõtete teenistujatele ehk vaimse töö tegijaile, põllu- ja metsatöölisele, meremeestele ega riigi- ja omavalitsusteenistujatele. Põllutöölisele ja meremeestele kohaldati 1921. aasta ja 1928. aasta eriseadusi ning eraettevõtete teenistujate töösuheteid reguleerisid BES ja KS.<sup>156</sup>

Kuigi seadus ei hõlmanud kõikide valdkondade töötajate töösuhete reguleerimist, siis TTLS-i puhul oli tegemist olulise arenguga lepinguvabaduse printsiibi juurest kaasaegsema tööõiguse suunas. Antud seadus koos tulevikus välja töötatava teenistujate töölepinguseadusega oli samm töölepinguõiguse tsiviilõigusest eraldumise poole. Kui seni oli eri töövõtjate liikide tööõiguslike suhteid reguleerinud eriseadused lisaks BES-le, siis TTLS-i kehtestamisega, oli BES faktiliselt oma olulise kaotanud ning teda asendas uus kaasaegsem seadus.<sup>157</sup>

TTLS-i sätted põhinesid suures osas TTS-i normidel, kuid tegemist oli põhjaliku õigusaktiga, mis reguleeris peamiselt palgatöölise tööõiguslike küsimusi. TTLS-ga muutus kirjalik palgaraamatu vorm kohustuslikuks ka väljaspool tööstust ning TTS-i tööinspektorite pädevus

---

<sup>152</sup> Uus seadus tööliste töölepingu kohta., lk 9.

<sup>153</sup> Sotsiaalseadusandlus Eestis 1937.a. Päevaleht. 1. 01.1938, nr 1, lk 7. – <https://dea.digar.ee/article/paevalehtew/1938/01/01/25> (13.11.2022).

<sup>154</sup> Uus seadus tööliste töölepingu kohta., lk 9.

<sup>155</sup> *Ibid.*

<sup>156</sup> Peep, V., lk 62.

<sup>157</sup> *Ibidem.*, lk 164-165.

laienes ka töölistele väljaspool tööstust. Tööle võtmisel võeti kasutusele 6-päevane katseajaperiood, mis tänapäeval tööõiguse regulatsioonis on kuni 4 kuud.<sup>158</sup>

Uus tööõiguslik seadus koosnes 48st paragrahvist, millest esimeses peatükis (§-des 1-4) sisaldasid nii töölepingu, tööandja kui ka töölise mõisted antud seaduse mõttes. TTLS-i teises peatükis, ei leidunud võrreldes eelnevalt kehtinud normidega midagi uut, kuna antud sätetes sisalduvad eeskirjad olid üle võetud endise seaduse muudatustega redaktsioonist, et sätetega reguleeritavat selgemaks muuta. TTLS võrreldes vene TTS-ga sisaldas mõisteid, mida TTS sõnaselgelt ei sisaldanud, kuid mis eelnimetatud seaduse üldmõiste põhjal olid mõistetavad. Näiteks TTLS § 5 kohaselt loeti tööleping tööandja ja töölise vahel sõlmituks vastava kokkuleppe põhjal või asjaoluga, et tööandja on töölisel lubanud tööle asuda. TTS-s seda sõnastatud ei olnud, kuid üldmõiste järgi, oli võimalik järeldada, et töölisele palgaraamatu väljastamisega oli tööleping sõlmitud palgaraamatusse kirjutatud tingimustel, kui need olid seadusega kooskõlas.<sup>159</sup>

TTLS-i kolmas peatükk oli uuenduslik, kuna §-d 8 ja 9 kätkesid endas nii töölise kui ka tööandja kohustusi töö teostamise osas. Paragrahvi 8 kohaselt oli töölise kohustus täita tööandja või tema poolt määratud juhataja töökorraldusi töölepingus ettenähtud töökohustuste osas heatahtlikult ja ausalt, kui need olid seaduse või heade kommetega kooskõlas. Tööandja oli TTLS § 9 kohaselt kohustatud võtma tarvitusele abinõusid töölise elu ja tervise kaitseks kõikide tööde juures nii käitises kui ka käitises väljaspool. Tegemist oli seletuskirja järgi deklaratiivse iseloomuga ja moraalse tähendusega normidega, kuid tsiviilnõude esitamisel teise poole vastu võis eelmainitud sätetel olla oluline tähendus.<sup>160</sup>

Teised TTLS-i sätted olid enamasti TTS-i normide asendused ja muudatused. Siiski olid uuenduslikumateks normideks ka §-d 15 ja 19. Paragrahv 15 võeti seadusesse töölise kaitseks tööandja poolse lahtilaskmisega ähvardamise eest. TTLS § 19 oli seotud aegumistähtaegadega §-des 17 ja 18 alusel tekkinud vaidluste osas, keelates vaidluse alustamise, kui asjaolust oli möödas rohkem kui seitse päeva. Erinevalt vene TTS-st, oli uue TTLS § 20 kohaselt võimalik eristada viivitusprotsentide nõudmisel erinevaid aegumistähtaegu üldisest aegumise korrast. Samuti erinesid §-d 22 ja 23 endise vene TTS-i

---

<sup>158</sup> Peep, V., lk 62.

<sup>159</sup> Põllupüü, J. Tööliste töölepingu seadus. Tööliste Hääl. Eestimaa Töölisühingute Keskkliit: Tallinn, 14.12.1936, nr 10, lk 138-139.

<sup>160</sup> *Ibidem.*, lk 139.

normidest, kohustades tööandjat töölepingu lõpetamisel väljastama töölisele tunnistuse ning keelates töölisele maksta palka muus kui rahas, kui töölepingus oli selliselt töötasu maksmine kokkulepitud.<sup>161</sup>

1939. aastal ajakirjas “Õigus” avaldas A. Kaelas oma arvamust TTLS-is sisalduva palgaraamatu juriidilise tähenduse osas. Kaelas arutles artiklis selle üle, kas palgaraamatus mõlema osapoole poolt allkirjastatud tööleping võis vaidluse tekkimise korral olla ainus arvestatav kokkulepe või oli vajalik arvestada ka suulist töölepingut, kui see erines palgaraamatu omast. Artiklis oli välja toodud vastavad töölepinguga ja palgaraamatuga seonduvad normid, mille puhul oli võimalik järeldada, et töölepingu sõlmimine oli TTLS-i kohaselt vormivaba. Samuti oli tööandja kohustatud andma lepingu sõlminud töölisele vormi kohase palgaraamatu ning sinna sisse kandma kokkulepitud töölepingu teksti ja hiljem palgaarvutuse.<sup>162</sup>

Seega oli tööandja kohustatud vormivaba kokkuleppe teel sõlmitud töölepingu vormistama palgaraamatu vormis. Sellest järeldub, et palgaraamat oli tõendavaks dokumendiks pooltevahelisest töölepingu sõlmimisest. Riigikohtu arvamuse kohaselt oli palgaraamat juriidiliselt dokument, mis tõendas töölise ja tööandja vahelise töölepingu sõlmimist töölepingu seaduse § 5 ja 28 kohaselt. Võimalik oli ka olukord, mil palgaraamat oli lisaks tõendusmaterjalile ka töölepingu sõlmimise vormiks, olukorras kus palgaraamatu andmise ja allkirjastamise eel ei ole sõlmitud vaikivat, suulist ega mõnda muud kirjalikku kokkulepet.<sup>163</sup>

TTLS oli avalikõigusliku iseloomuga seadus. Antud seadus sisaldas töölise ja tööandja õigust kokku leppida töö, makstava palga ja muude töötingimuste osas. Nimetatud põhimõtte kehtis juhul, kui piiranguid ei esinenud just teistes tööõiguslikes normides, näiteks tööaja osas. Osapoolte vahel saavutatud kokkuleppe vormistamise osas palgaraamatus osapooltel otsustusõigust ei olnud. Järgida tuli seaduses ja vastavates määrustes sisalduvat.<sup>164</sup>

1937. aastal kehtinud õiguse kohaselt oli TTLS-ga sätestatud kord lepingute sõlmimiseks, sealjuures oli ette nähtud lepingud prooviajaks, kindlaks määratud töö tegemiseks, määratud ajaks ja määramata ajaks. Seaduses sätestatud prooviaeg, mil töösuhte sõlmimine ei olnud

---

<sup>161</sup> Põllupüü, J. Tööliste töölepingu seadus., lk 140-141.

<sup>162</sup> Kaelas, A. Töölise palgaraamatu juriidilisest ilmest. Juriidiline ajakiri Õigus. Tartu Õigusteadlaste Selts: Tartu 1939, lk 470-472.

<sup>163</sup> *Ibidem.*, lk 472.

<sup>164</sup> *Ibidem.*, lk 473.

veel kindel ning oli nõrgema toimega, ei tohtinud olla üle kuue tööpäeva. Töölepingu lõpetamine toimus tähtajaliselt, kas töölepingu sõlmimiseks tehtud töö valmis saamisega või ülesütlemisel 2-4 nädalase perioodi jooksul. Töölepingu ülesütlemine pidi toimuma laupäeval või palgapäeval.<sup>165</sup>

Kui töölepingu lõpetamise osas jäi kehtima 1934. aasta tööstustöölise palgalise puhkeaja ja töölepingu lõpetamiseks tarviliku ülesütlemise aja pikendamise seadus<sup>166</sup>, milles sisaldus 2-4 nädala etteteatamistähtaeg, siis 1936. aasta seadusega muudeti lepingu lõpetamise protsessi töövõtja kasuks.<sup>167</sup> Näiteks ei olnud tööandjal lubatud lepingut üles öelda töölise haiguse või õnnetusjuhtumist tingitud vigastuse korral nelja nädala jooksul ja töölise kordamisõppusel või puhkusel viibides.<sup>168</sup> Erandlikel juhtudel oli võimalik lepingut nii tööandjal kui ka töötajal lõpetada ilma lepingu tähtaega ära ootamata või üldsegi ülesütlemata, kuid seda ainult seitsme päeva jooksul teatud juhtude toimumisest.<sup>169</sup>

1936. aasta TTLS tõi endaga kaasa ka teisi muudatusi. Lisaks lepingu lõpetamise reguleerimise muutmisele, nähti seadusega ette ka uus toetusliik surnud töötaja ülalpeetavatele. Toetust maksti surnud töötaja 2 nädala palga ulatuses neile, kes olid tööandja juures töötanud vähemalt 10 aastat ning vähemalt 20-aastase ametiaja puhul 4 nädalapalga.<sup>170</sup>

Täiendavalt 1936. aastal vastu võetud TTLS-le, oli kaasaegse töökaitse arenemise puhul oluline roll ka 1934. aasta põllumajanduses tööõnnetuste vastu võitlemise seadusel<sup>171</sup> ning 1936. aasta tööinspeksiooni seadusel<sup>172</sup>. 1939. aastaks lisati põllutöölise tööõiguslike regulatsioonide hulka ka põllutöölise seadus<sup>173</sup>, millega moderniseeriti 1921. aasta põllutöölise tööaja ja palgaolude korraldamise seadust. Tehtud muudatustega paranes tööandja olukord märkimisväärselt, kuid seda töövõtjate arvelt.<sup>174</sup>

---

<sup>165</sup> Rebane, I. Sotsiaalpoliitika ja töökaitse. Eesti Kirjanduse Selts: Tartu 1939, lk 64.

<sup>166</sup> Tööstustöölise palgalise puhkeaja ja töölepingu lõpetamiseks tarviliku ülesütlemisaja pikendamise seadus. – RT 1934, 108, 848.

<sup>167</sup> Peep, V., lk 62.

<sup>168</sup> Rebane, I. Sotsiaalpoliitika ja töökaitse., lk 64.

<sup>169</sup> *Ibid.*

<sup>170</sup> Peep, V., lk 62.

<sup>171</sup> Põllumajanduses tööõnnetuste vastu võitlemise seadus. – RT 1934, 74, 626

<sup>172</sup> Tööinspeksiooni seadus. – RT 1936, 77, 622.

<sup>173</sup> Põllutöölise seadus. – RT 1939, 47, 368.

<sup>174</sup> Peep, V., lk 62, 166.

1938. aastal 1. jaanuaril ilmus Päevalehes artikkel “Seadusandlus Eestis 1937. a”, milles kirjeldati 1937. aastal vastu võetud seadusakte ning arenguid ka töösuhete reguleerimisel. Välja oli toodud, et 1937. aastal võeti vastu 20 seadust ja määrust, töökaitse alal aga üle paarikümne. Kõige olulisemaks peeti tööstuslike käitiste tööõnnetuste vältimise ja töötervishoiu määrust, mille eelnõu oli sotsiaalministri poolt valmis saanud juba 1929. aastal, kuid selle avaldamiseks ei leitud võimalust. Seda määrust peeti väärtuslikuks, kuna see asendas vene ennesõjaaegset määrust, mis ei olnud enam kooskõlas kaasaegse maailma arengutega.<sup>175</sup>

1938. aasta Päevalehe artikli kohaselt oli 1937. aasta jooksul kogutud andmeid mitmetest suurtest õnnetusjuhtumitest, haigestumistest ja suremuse arvust tööliste hulgas. 1937. aasta tööstuslike käitiste tööõnnetuste vältimise ja töötervishoiu määrus tagas tööliste elu ja tervise kaitseks miinimumnõudeid õue, tööruumide, kõrvalruumide, ventilatsiooni, temperatuuri, valgustuse, ohtlikke ja tervist kahjustavate tööprotsesside, transmissiooni jne kohta. Antud määrus hakkas kehtima 1. juuni 1938. aastal, kuid mitte täiel määral, vaid teatud eranditega. Näiteks oli tööinspeksioonil õigus lubada kõrvalekaldumisi eelnimetatud määruse nõuete täitmisest.<sup>176</sup>

TTLS-i nõuete vastu eksijaid karistati kriminaalseadustiku muutmise ja täiendamise seaduse normide alusel.<sup>177</sup> Näiteks oli tööandja kohustus anda töölisele töölepingu sõlmimisel palgaraamat ja see täita töölepingu tingimustega, kuid selle täitmata jätmine oli kriminaalkorras karistatav.<sup>178</sup> Nimelt karistati tööandjat sel juhul rahatrahviga maksimaalselt 500 krooni.<sup>179</sup> Samuti oli kriminaalprotsessis olulise tähtsusega tööandja poolt palgaraamatuse valeandmete märkimisel, nt haigekassadele valeteadete andmisel.<sup>180</sup>

Seega tõi uus TTLS 1937. aastal endaga kaasa tööõiguslikke muudatusi ning vahetas välja seni kehtinud vene õigusaktid. Kuigi TTLS kordas kohati vene TTS-is sisalduvaid norme, siis eestindatud seaduse vastu võtmine, mis reguleeris enamus tööliste tööõiguslikke suhteid, oli suur saavutus. Kirjalik tööleping muutus kohustuslikuks ka neile, kellelt seda ei nõutud TTS-i

---

<sup>175</sup> Sotsiaalseadusandlus Eestis 1937.a. Päevaleht., lk 7.

<sup>176</sup> *Ibid.*

<sup>177</sup> *Ibid.*

<sup>178</sup> Kaelas, A. Töölise palgaraamatu juriidilisest illest., lk 471.

<sup>179</sup> *Ibid.*

<sup>180</sup> *Ibidem.*, lk 472-473.

alusel, töölepingu ülesütlemise osas nähti ette töölise õigusi kaitsvaid sätteid ning ette nähti ka uus toetusliik. Kuid siiski ei laienenud antud seadus vaimse töö tegijatele,

### 1.2.6 Teenistujate töökaitse regulatsioon

Teenistujate töökaitse oli töölistega võrreldes õiguslikult vähem reguleeritud. Teenistujatele kohaldusid BES ja kaubandusseadus (edaspidi KS), mis olid TTS-ga võrreldes arhailisemad, kuid rohkem lähtuti töösuhete osas tavaõigusest. Tööandjad olid teenistujate tööõiguslike küsimuste reguleerimise arenemisele vastu ning vastupidiselt töölistele ei avaldanud teenistujate töökaitse arendamisele piisavalt mõju rahvusvahelised standardid. Maailmasõdade vahel vastuvõetud 67-st ILO konventsioonist oli teenistujate osas sõlmitud vaid 1930. aasta konventsioon nr 30, mis rääkis tööajast kaubanduses ja kontorites<sup>181</sup>.

ILO konventsioon nr 30 sai aluseks 20.04.1938. aastal vastu võetud ÄKTS-le.<sup>182</sup> Tegemist oli õigusaktiga, mis reguleeris selle § 1 järgi olenemata töötajate arvust äride ja kontorites töötavate isikute tööd.<sup>183</sup> Sinna alla kuulusid nii advokaadid, arstid, maamõõtjad kui ka kontorite ja bürooametnikud.<sup>184</sup> Konventsioon nr 30 ei sisaldanud endas majutuse, toitlustusega tegelevate teenindusasutustes töötavaid teenistujaid<sup>185</sup>, seega olid need teenistujad välja jäetud ka ÄKTS-st.<sup>186</sup> Neile kohaldati 1906. aasta teenistujate normaalpuhkeaja seadust, mille järgi oli tööaja kindlaks määramine oli maakonna- ja linnaomavalitsuste ülesanne.<sup>187</sup>

Eelnimetatud konventsiooni artikkel 3 sätestas tööpäeva pikkuseks 8 tundi ning 48 tundi nädalas.<sup>188</sup> Artikkel 4 järgi võis 48 töötundi nädalas jagada ka erinevalt, kuid üks tööpäev ei tohtinud ületada 10 tundi.<sup>189</sup> 1938. aasta ÄKTS § 5 järgi võis linnas tegutsevates ärides tööpäev olla maksimaalselt 8 tundi ning 48 tundi nädalas, ärides maal mitte üle 9 tunni

---

<sup>181</sup> Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No.30). International Labour Organization. 1930. – [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C030](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030) (22.04.2023). Vt ka Peep, V., lk 64.

<sup>182</sup> Peep, V., lk 64.

<sup>183</sup> Rebane, I., Tehve, V. Äride ja kontorite töökaitse (Seadusi, määrusi ja seletusi). Tartu, 1939, lk 7.

<sup>184</sup> *Ibidem.*, lk 11.

<sup>185</sup> Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No.30).

<sup>186</sup> Peep, V., lk 65.

<sup>187</sup> *Ibid.*

<sup>188</sup> Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No.30).

<sup>189</sup> *Ibid.*



päevas ning 54 tunni nädalas ning kontorites maksimaalselt 7 tundi päevas ja 41 tundi nädalas.<sup>190</sup> Tööaja hulka kuulus aeg, mis kulus tööle rakendumiseks, töövahendite ja tööruumide korrastamiseks ning tööaega ei arvestata tööle tulemise ja minemiseks kuluvat aega ja lõunapausid.<sup>191</sup>

ÄKTS §-ga 12 reguleeriti töötajate palgalist puhkust. Äri- ja kontoriteenijatele oli ette nähtud peale 1-aastast teenistust vähemalt 2 nädalat palgalist puhkust. Peale 3-aastast teenistust oli kontoriteenijal õigus saada vähemalt 3 nädalat palgalist puhkust ning peale 5-aastast 4 nädalat. Töövõtja ja tööandja omavahelisel kokkuleppel oli võimalik puhkeaega saada ka muul ajal. Samuti ei mõjutanud töövõtja õigust palgalisele puhkusele ka äri või kontori omaniku vahetus.<sup>192</sup>

Sotsiaalminister kehtestas 22. detsembri 1938. aastal äride ja kontorite töötervishoiu määruse<sup>193</sup>, millega nähti ette tööruumide, kõrvalruumide, ventilatsiooni, temperatuuri ja valgustuse nõuded ärides ja kontorites. Samuti olid ettenähtud eeskirjad ruumide korrashoiule ja nõuti kaitsevarutuse kandmist tööde puhul, mis võisid olla ohtlikud töötaja tervisele. Määruses sisalduvad nõuded ei kehtinud aga ajutise iseloomuga kontoritele, nagu näiteks ehitustöödele.<sup>194</sup>

22. juuni 1940. aastal anti Vabariigi Presidenti poolt dekreedina välja teenijate töölepingu seadus<sup>195</sup>. Seaduse kehtima hakkamisega kaotas kehtivuse ÄKTS. 1940. Teenijate töölepingu seaduse § 1 sätestas, keda loeti teenijaks ning kellele antud seadus kohaldus. Paragrahvi 2 kohaselt jäid antud seaduse kohaldamisalast välja riigi- ja kohalikkude omavalitsuste teenijad ja isikud, kel oli riigiteenijate kohta kehtima pandud õigused ja kohustused.

1940. aasta teenijate töölepingu seaduse 2. peatükk (§-d 5-9) sisaldas ka töölepingu mõistet ning töölepingu sõlmimise tingimusi. Lisaks oli sätestatud §-des 10-22 lepingupoolte õigused ja kohustused ning alates §-st 23 töölepingu lõpetamiseks ettenähtud normid. Viimaseks leidis 5. peatükis rasedate ja emade kaitse normid. Suuri erinevusi teenijate töölepingu seaduse ja TTLS-is sisalduvate normide vahel ei esinenud.

---

<sup>190</sup> Rebane, I., Tehve, V., lk 18.

<sup>191</sup> *Ibid.*

<sup>192</sup> *Ibidem.*, lk 31.

<sup>193</sup> Äride ja kontorite töötervishoiu määrus. – RT 1938, 106, 929.

<sup>194</sup> Rebane, I., Tehve, V., lk 42-47.

<sup>195</sup> Teenijate töölepingu seadus. – RT 1940, 75, 736.

Vera Poska-Grünthal oli oma 1939. aasta magistritöös “Tööõiguslik noortekaitse” välja toonud 1939. aastaks Eestis kehtinud tööõiguslikud seadusaktid. Lisaks 1936. aasta TTLS-le olid sel ajahetkel kehtivad ka seadus laste, alaealiste ja naiste töö kohta tööstusettevõtetes, 1935. aasta 3. juuli dekreedina meistrite, õppinud tööliste ja tööstusõpilaste seadus<sup>196</sup> ning 1936. aasta tööinspektsiooni seadus. Lisaks sama aasta pagaritööstuses öötöö keelu seadus ning põllutööliste tööaja ja palgaolude korraldamise seadus<sup>197</sup>, 1938. aasta ÄKTS, 1937. aasta meremeeste seadus<sup>198</sup>, ning 1934. aasta tööbörside ja riiklikkude, kogukondlikkude ning ühiskondlikkude tööde korraldamise seadus<sup>199, 200</sup>.

Kui süveneda detailsemalt kahte Eesti I omariikluse ajal vastu võetud seadusesse, siis 1924. aastal vastu võetud seadus laste, alaealiste ja naiste töö kohta tööstusettevõtetes oli mõeldud piiramaks alaealiste tööjõu kasutamist tööstuses. Antud õigusaktiga kehtestati vanuse alammäär töö tegemiseks ning seda ka mitmesuguste eritööstusliikide puhul.<sup>201</sup> Antud seaduse § 2 järgi ei võinud näiteks alla 14-aastased lapsed töötada avalikus või eratööstusettevõttes või nende kõrvalasutustes. Samuti keelasid §-d 9 alla 18-aastaste laste ja naiste raskuste tõstmise töötamise maa-alustes kaevandustes ning §-de 16 ja 17 alusel ei olnud lubatud naiste ja alla 18-aastaste öötöö.

Teiseks seaduseks oli 1921. aastal vastu võetud põllutööliste tööaja ja palgaolude korraldamise seadus. Selle seadusega korraldati lisaks põllutööliste tööaja ja palgaolude ka põllutööliste õnnetusjuhtumite osas toimuv ning piirati laste tööjõu kasutamine põllutööstuses.<sup>202</sup> Nimelt ei olnud § 3 kohaselt lubatud alla 12-aastast kasutada põllutöölisena ning kuni 16-aastased lapsed võisid olla ainult põllutööl abiks, kuna koolis käivad lapsed võisid tööl käia ainult koolivaheaegadel. Samuti oli § 5 järgi nõutud töölepingu sõlmimiseks kirjalikku lepingut ning § 11 alusel võis põllutöölise tööpäev olla maksimaalselt 9 tundi.

23. veebruaril 1940. aastal avaldati Päevalehes artikkel tsiviilseadustiku eelnõu ja töölepingute osas. Nimelt tsiviilseadustiku eelnõu võlaõigustiku osas oli ettenähtud

---

<sup>196</sup> Meistrite, õppinud tööliste ja tööstusõpilaste seadus. – RT 1931, 38, 258.

<sup>197</sup> Põllutööliste tööaja ja palgaolude korraldamise seadus. – RT 1921, 102, 194.

<sup>198</sup> Meremeeste seadus. – RT 1937, 101, 823.

<sup>199</sup> Tööbörside ja riiklikkude, kogukondlikkude ning ühiskondlikkude tööde korraldamise seadus. – RT 1934, 56, 495.

<sup>200</sup> Poska-Grünthal, V., lk 98-101.

<sup>201</sup> Töökaitse Eestis 1927. aastal., lk 3.

<sup>202</sup> *Ibidem.*, lk 2.

töölepinguid reguleeriv osa (§-d 1929-1994), mis moodustas endas Balti eraõiguse täpse tõlke teatud muudatustega. Artiklis leiti, et nii nagu oli teiste maade seadusandlustes, oleks tulnud töölepingu normid eraldada tsiviilõiguse valdkonnast avalikõigusliku tööõiguse valdkonda. Sama oli tehtud ka põllutööliste õiguste reguleerimisega, mille puhul kehtis põllutööliste seadus ja meremeeste meremeeste seadus. Teistele füüsilise töötegijatele kohaldus TTLS, mille reguleerimisalast jäid kõrvale metsatöölised ja vaimutöölised.<sup>203</sup>

Artikli autor oli arvamisel, et tolleaegne seadusandlus ei olnud veel nii kaugele arenenud, et kõikide töövõtjate liikide kohta oleksid vastu võetud vastavad tööõiguslikud normid. Seega oli paratamatu, et uue tsiviilseadustiku võlaõiguse osas sisalduvad ka töölepinguliste vahekordade normid. Siiski loodeti, et tulevikus reguleeritakse töösuhteid ainult tööõiguslike õigusaktidega. Samuti leiti, et majanduslikud ja sotsiaalsed olud olid muutnud võrreldes 1864. aastal BESi kodifitseerimise ajaga ning tööandjate ja töövõtjate vahelised suhted olid arenenud nii palju, et BESi töölepinguid reguleeriv osa oli tegelikult elus täiesti vananenud.<sup>204</sup>

Kokkuvõttes, kuigi iseseisvunud Eestis reguleerisid tööõiguslikke suhteid pärast seisuste kaotamist peamiselt BES ja TTS, alustati Asutava Kogu ja I Riigikogu ajal veneaegsete seadustike kohaldamist ja moderniseerimist. 1936. aastast jõustati ning 1937. aasta 1. jaanuarist hakkas kehtima TTLS, mis oli võrdlemisi kaasaegsem kui seni tööõigussuhteid reguleerinud BES ja TTS, kuid keskendus ainult teatud töösuhete reguleerimisele. Kuna antud seadus ei hõlmanud vaimse töö tegijate töösuhete reguleerimist ning ka teiste ametite töösuhteid, siis oli seadus nii mõneski mõttes poolik. 1936. aasta TTLS oli oluline, kuna see andis hoogu juurde järgnevate töösuhete reguleerivate seaduste vastuvõtmisele, mistõttu paranes aasta aastasse ka töötaja kui nõrgema poole olukord.

---

<sup>203</sup> Humanus. Tsiviilseadustiku eelnõu ja töölepingud. Päevaleht, 23.02.1940, nr 52, lk 2. – <https://dea.digar.ee/article/paevalehtew/1940/02/23/3> (01.02.2023).

<sup>204</sup> *Ibid.*

## 2. Töölepingu sõlmimine ja lõpetamine Eestis aastatel 1918 kuni 1940

### 2.1 Töölepingu sõlmimine ja lõpetamine aastast 1918 kuni aastani 1937

Kuni 1937. aastani kehtinud õigusnormid olid vananenud ning olid muutunud selgusetuks.<sup>205</sup> Uue TTLS-i puhul oli tegemist esimese üldisema õigusaktiga, mis võttis eeskujult Eestis töösuhteid reguleerinud veneaegsest TTS-st ning mis rikastas tööõiguslikku õigusvaldkonda, kus seni kehtisid vaid üksikud teatud töösuhteid reguleerinud Eesti päritoluga seadused, nagu meremeeste tööpalga ja tööolude korraldamisseadus ja põllutööliste palgaolude ja tööaja korraldamise seadus.<sup>206</sup>

Eestis perioodil 1918 kuni 1936, kui TTLS ei olnud veel tööõiguslike küsimuste reguleerimiseks vastu võetud, ei olnud võimalik leida kehtivaid tööõiguslikke norme ühest seadusest. Töösuhteid reguleerivad normid olid sätestatud erinevates seadustes, nagu BES-i §-des 4172-4191 ning üksikutes töövaldkondi korraldavates määrustes. Tööstus- ja mäetööliste kohta kehtis vene TTS §-d 42-63, 87-103.<sup>207</sup>

Samuti kehtis eelmainitud ajaperioodil põllutööliste kohta 1921. aasta 1. novembri seadus põllutööliste tööaja ja palgaolude korraldamise kohta. Äriteenijate osas kohaldati KS § 3-33, mis kuulusid vene seadusekogu XI köite 2. jakku.<sup>208</sup> Samuti kohaldusid sama seaduse §-d 243-297 meremeeste töösuhetele.<sup>209</sup> Majateenijatele kohaldati BES-i määrusi majateenijate palgalepingute osas, milleks olid §-d 4192-4225.<sup>210</sup> Seega tööstustööliste palgalepinguga seotud küsimusi reguleeris TTS ning kõikide teiste tööliste, v.a põllutööliste ja meremeeste tööõiguslikke suhteid korraldas BES.<sup>211</sup>

Eestimaa Töölisühingute Keskliidu Häälkandja poolt kaks korda kuus ilmunud ajakirja Tööliste Hääl 1928. aasta juulikuu numbris avaldati pahameelt Eesti Vabariigi iseseisvumise

---

<sup>205</sup> Täielik selgus tööliste ja tööandja vahekorda. Postimees (1886-1944). 8.10.1936, nr 272, lk 3. – <https://dea.digar.ee/article/postimeesew/1936/10/08/14> (08.02.2023).

<sup>206</sup> Põllupüü, J. Põllupüü, J. Tööliste töölepingu seadus., lk 138; Ränk, R. (koost). lk 326.

<sup>207</sup> Kruus, H. Eesti. Maa. Rahvas. Kultuur. Haridusministeeriumi kirjastus: Tartu. 1926, lk 876.

<sup>208</sup> *Ibid.*

<sup>209</sup> *Ibid.*

<sup>210</sup> *Ibid.*

<sup>211</sup> Põllupüü, J. Tööliste töölepingu seadus, lk 138.

aegsete riigijuhtide lubaduste osas. Nimelt 1918. aastal lubati vastu võtta tööõiguslikke seadusi, kuid 10 aasta jooksul ei olnud olulisi muutusi selles vallas toimunud. Kuna soovitud töösuhteid reguleerivaid seadusi ei olnud selleks ajaks kehtestatud, siis tegelikkuses tol ajahetkel kehtinud regulatsioone ei järgitud piisavalt.<sup>212</sup>

Samas artiklis kirjeldatakse tööliste olukorda, mis lisaks tööpuudusele, ei vastanud nende tööõiguslikele normidele, mis olid juba vastu võetud. Näiteks 1918. aasta 16. novembril ajutise valitsuse ministrite poolt alla kirjutatud dokument "Eesti Vabariigi kodanikkudele", millega lubati 8-tunnilist tööpäeva tööstuses ja kaubanduses. Artikli kirjutamise hetkel tões autor, et tegelikkuses tehti tööd 10-12 tundi ning raudtee valdkonnas isegi 24 tundi järgemööda. Seega oli võimalik järeldada, et ka 10 aastat hiljem oli tööliste olukord kehv ning ei vastanud tol hetkel kehtinud õigusaktidele.<sup>213</sup>

Eelnimetatud artikli kohaselt ka töökaitse järelevalve jäi tegeliku tööpäeva pikkuse osas passiivseks. Nende sõnul oli kehtiv küll 8-tunnine tööpäev, kuid puudus tol hetkel seaduses sanktsioon selle eiramise vastu. Näitena oli toodud ka trükikojad, kes kasutasid töökaitse järelevalve nõrkust ära ning kohustasid alaealisi töötama 12-16 ja enam tundi päevas. Artikli autor avaldas arvamust, et seaduseelnõu välja töötamine ja valitsuse kaudu riigikogule esitamine seisis Töö- ja Hoolekandeministeeriumi taga, kuhu kuulus ka üks valitsuse liikmetest.<sup>214</sup>

Artikli kohaselt tõstatati 8-tunnilise tööpäeva küsimus ka rahvusvahelisel töökonverentsil 29. oktoobril 1919. aastal Washingtonis, mille kutsus kokku Ameerika Ühendriikide valitsus. Antud üritusel võeti vastu olulise tähtsusega dokument nimega "Tööstuslistes ettevõtetes tööaega 8 tunniga päevas ja 48 tundi nädalas piirav konventsiooni eelnõu". Tol hetkel võimul olnud teise riigikogu viimastel päevadel esitas Vabariigi Valitsus antud eelnõu riigikogule, kuid riigikogu volituste lõppemise tõttu jäi seaduseelnõu vastu võtmata.<sup>215</sup>

Eelnõu ei olnud edukas ning artikli avaldamise hetkeni ei olnud veel konventsioon ratifitseeritud. Samas artiklis oli kirjeldatud, et uue valitsuse kolmandale riigikogule 8-tunnilise tööpäeva konventsiooni ei esitatud ning seda tegi hoopis Eesti sotsialistliku tööliste

---

<sup>212</sup> Johanson, L. Tööliste Hääl. Eestimaa Töölisühingute Keskliit: Tallinn, 07.1928, nr. 5/6, lk 35.

<sup>213</sup> *Ibid.*

<sup>214</sup> *Ibid.*

<sup>215</sup> *Ibidem.*, lk 35-36.

partei rühm. Eelnõu lükati tagasi põhjendustega, et oodatakse ära Inglismaa poolt konventsiooni muutmise algatamine. Reaalsuses kehtis Inglismaal juba enne Washingtoni konverentsi nn Inglise tööpäev, mis kestis kella 8st kuni kella 16ni, koos 30 minutilise lõunapausiga ehk kokku oli töolistel 7,5-tunnine tööpäev.<sup>216</sup>

8-tunnise tööpäeva küsimuse ajaloo osas Eestis on viimaseks artiklis mainitud, et eelnõu tagasilükkamise kaitseks valiti sotsiaalkomisjoni poolt põllumeestekogude liikme R. Tamme. Eelnõu esitamine venis ning see ei pääsenud riigikogu päevakorda. Artiklis täheldati, et talvel oli oodata antud eelnõu riigikogu päevakorda saamist, kuid mainiti ka et, kui see peaks juhtuma peale 29. oktoobrit, siis mööduks ka konventsiooni ratifitseerimise tähtaeg.<sup>217</sup>

Kokkuvõtteks leiti 1928. aastal kirjutatud artiklis, et Eestis oli tol ajahetkel võimalik mõistlikud töökaitse seadused kehtestada siis, kui töölised seda ühiselt nõuaksid. Kui aga üks osa töolistest, ei toetanud tööõiguslikke arenguid selleks, et olla heas nimekirjas töösturite poolel, ei olnud võimalik saavutada vajalikke uuendusi töö- ja palgatingimuste valdkonnas.<sup>218</sup> Seega võis järeldada, et töökaitseliste regulatsioonide arengu võti seisnes kõikide töolistes ühise arvamuse avaldamises, võitlemaks kehvade töötingimuste parandamise eest ning seistes enda õiguste eest.

### **2.1.1 Töölepingu sõlmimine kuni aastani 1937**

1934. aastal Richard Ränk'i poolt professor A.-T. Kliimanni loengute põhjal koostatud autoriseeritud konspektis selgitati lähemalt töösuhte tekkimist enne TTLS-i vastu võtmist. Nimelt töösuhe ehk leppesuhe tekkis algselt sel ajal teenistuslepingu BES § 4172 järgi või BES §-s 4192 sätestatud teenimislepingu alusel. Teenistuslepingu osas tekkivad tööõiguslikud küsimused lahendati BES-is sisalduvate normide alusel ning TTS-i sätteid kohaldati tööstuslikule töölepingule.<sup>219</sup>

---

<sup>216</sup> Johanson, L., lk 36.

<sup>217</sup> *Ibid.*

<sup>218</sup> *Ibid.*

<sup>219</sup> Ränk, R. (koost). lk 329.; Bukovskij, V. (koost)., lk 1816-1832.

Esialgset töösuhet reguleeriv leping kehtis ainult 6 päeva. Tegemist oli prooviajaga, mille jooksul sai isik proovida, kas ta talle antud töö sobis või mitte. Prooviperioodi lõppedes olid osapooled kohustatud sõlmima töölepingu, misjuures tekkis töövõtja ja tööandja vahel töösuhe. Töölepingus sisalduvad normid olid siduvad mõlemale osapoolle ning nendest pidi kinni pidama. Näiteks ei olnud töövõtjal lubatud ilma põhjuseta töölt puududa ning tööandja oli kohustatud viisakalt käituma. Seega tekkis töösuhe esialgu BES-is sisalduvate normide alusel, hiljem juba tööõiguse normide kohaselt.<sup>220</sup>

Otto Petersoni koostatud töös selgitati teenistuslepingu olemust ja sisu. Teenistuslepinguga oli üks lepingupool kohustatud tasu eest astuma teise lepingupoole teenistusse. Teenistustäitjat nimetati teenijaks, tööliseks ning teenistusse võtjat kutsuti peremeheks. Teenistuslepingu vorm võis olla nii suuline kui ka kirjalik. Sel hetkel kehtinud seaduse alusel tehti vahet nii teenistuse kui ka koduse teenistuse vahel, kusjuures koduse teenistuse puhul võis tasu maksta nii rahas, asjades või ka rahas ja asjades korraga, kuna koduse teenistuse tasu koosnes osaliselt rahalisest palgast ning osaliselt korterist ja söögist.<sup>221</sup>

Lisaks teenistuslepingule oli kasutusel ka teoleping. Kahe lepingu erinevus seisnes selles, et teolepinguga oli töötaja kohustatud teostama kokkulepitud töö ning oluline oli seejuures tegevus ise. Selleks võis olla näiteks maja ehitamine, puude vedamine või laeva lastimine jne. Teolepingute alla kuulusid ka näiteks rätsepatööd ning ka õpipoisi väljaõpetamine meistri poolt, mis olid nõ tellimise tööd. Sellise töösuhete puhul lõppes leping kokkulepitud töö tegemisega.<sup>222</sup>

Teenistuslepingu osas avaldas Otto Peterson oma arvamust nii selle reguleerimise kui ka selle arengu osas. Nimelt leidis ta, et sel hetkel kehtinud tsiviillepingu seadus oli mõnes osas puudulik. Reguleerimata oli jäetud olulised osad töö tegemisel, nagu teolepingu ja töötaja kestus, teenistuskoha tingimused, teenija poolt puudumised haiguse tõttu, teenija kindlustamine vanaduse puhul, arvestamine teenija kultuuriliste nõuetega jne. Samuti mainiti, et sel ajal ei olnud ka teiste riikide seadusandlused teenimislepingute osas detailsemalt reguleeritud ning näiteks prantsuse tsiviilseadustiku "*Code civile*" oli teenistuslepingute osas

---

<sup>220</sup> Ränk, R. (koost)., lk 329-330.

<sup>221</sup> Peterson, O. Töö, tööstuse korraldus ja töö kaitse. Haridusministeeriumi väljaanne: Tallinn, 1926, lk 18.

<sup>222</sup> *Ibidem.*, lk 19.

kirjutatud vaid kaks paragrahvi. Seega ei olnud selles vallas arenguid toimunud ka teistes riikides üle maailma.<sup>223</sup>

Tööleping aastatel 1918-1936 erines oluliselt tsiviilõiguslikust teenistuslepingust nii oma sisu kui ka vormi poolest.<sup>224</sup> Tsiviilõigusliku teenistuslepingu puhul oli tööandjal vabadus ise määrata lepingu sisu.<sup>225</sup> Töölepingus TTS § 48 järgi esinesid aga kitsendused näiteks tööaja kestuse, töövaheaegade, töö alguse, lõpu ja palga osas.<sup>226</sup> Siiski oli ka töölepingu puhul võimalik teatud juhul lepingupooltel endal kokku leppida selle sisus, kui seda ei reguleerinud eriseadus või muu õigusakt.<sup>227</sup>

Sellised eriaktid, mis võisid reguleerida töölepingu sisu, olid näiteks käitise sisekorra määrused, millega individuaalne tööleping pidi kooskõlas olema.<sup>228</sup> Individuaalne tööleping oli seotud ka kollektiivsete töölepingutega, mida nimetati ka tariifilepinguteks.<sup>229</sup> Käitise sisekorra määruseid sai samuti liigitada kollektiivlepingute alla, kuna need sõlmiti käitise töötajaskonna, nende poolt valitud vanemate ja käitise omaniku kokkuleppel.<sup>230</sup> Sisekorra määrustele pidid kõik töölised alluma ning need tuli üles panna igasse tööruumi.<sup>231</sup>

Töölepingu vormi osas oli võimalik kõrvutada ehtsaid ja ebaehtsaid vorminorme. Ehtsate vorminõuete täitmine oli vajalik lepingu kehtivuse omistamiseks ning nendest kõrvale kaldudes, muutus leping tühiseks. Ebaehtsatest vorminõuetest mittekinnipidamisel ei muutnud leping tühiseks, kuid seejuures võidi eksijat karistada. Näiteks oli ehtsaks vorminõudeks töölepingu kirjaliku vorminõue ning ebaehtsaks oli võimalik pidada neid norme, mis kehtestasid töölepingule mingi konkreetse kuju või vormi.<sup>232</sup>

Üks selliseid ebaehtsaid vorme oli palgaraamat, mis väljastati töölisele töölepingu sõlmimiseks TTS § 48 järgi. Tegemist oli raamatuga, mis sisaldas lahtreid, kuhu tuli detailselt märkida lepingus kokkulepitu. Näiteks töökohustuse sisu ja töölise õigused. Konkreetsemalt

---

<sup>223</sup> Peterson, O., lk 20.

<sup>224</sup> Ränk, R. (koost). lk 329-330.

<sup>225</sup> *Ibidem*.

<sup>226</sup> *Svod zakonov Rossijskoj Imperij. Ustav o promõšlennom trude*.1913, lk 17.

<sup>227</sup> Ränk, R. (koost). lk 329-330.

<sup>228</sup> *Ibidem*.

<sup>229</sup> *Ibid*.

<sup>230</sup> *Ibid*.

<sup>231</sup> Peterson, O., lk 40

<sup>232</sup> Ränk, R.(koost), lk 330-331.



sisaldus palgaraamatus järgnev info: töökirjeldus, tööülesanded, tööperiood, lepingu lõputähtaeg, palk ning palka maksmise aeg. Palgaraamat pidi olema väga üksikasjalik ning kõik sissekanded tuli teha konkreetsel ajal ning neid ei olnud võimalik märkida tagasiulatuvalt.<sup>233</sup>

Kohustus palgaraamatut hoida oma valduses oli alati töövõtjal TTS § 50 kohaselt. Palgaraamat võis olla ettevõtte kontoris juhul, kui tööandjal oli vajalik sinna sissekandeid teha. See oli lubatud vaid maksimaalselt 7 päeva, vastasel juhul oli ettenähtud tööandjale karistus. Palgaraamatut tööandja valdusesse andes, oli ta kohustatud töövõtjale andma selle asemel kontramargi, palgaraamatu asukoha kindlaks tegemiseks.<sup>234</sup>

Töölise tööle võtmiseks olid ka teatud tingimused. Näiteks oli töölepingu sõlmimiseks vajalik töölisel omada isikutunnistust. Isikutunnistusega seotud nõudeid reguleeris TTS §-d 43-47 ning nende kohaselt oli ettevõtte juhatusel kohustus töölise tööle võtmisel nõuda isikutunnistust, mida hoiustati kuni töölise töölt lahkumiseni tööstuse kontoris. Isikutunnistuse puudumisel ei olnud tööandjal õigus töölise tööle võtta ilma nende vanemate, eestkostjate või meeste loata. Töölepingu sõlmimisel lepitati kokku töötingimused, mis kanti palgaraamatusse ning mis jäi töötaja kätte. Kui kumbki lepingu osapool soovis töötingimusi muuta, oli selleks määramata ajaks sõlmitud töölepingu puhul vajalik sellest ette teatada kaks nädalat. Määratud tähtajaga lepingu puhul oli võimalik lepingutingimusi muuta ainult pärast lepingu lõppemist.<sup>235</sup>

TTS § 51 järgi sõlmiti tööleping kas teatud perioodiks, määramata ajaks või teatud töö tegemiseks, mille teostamisega töösuhe lõppes. Töölepinguga lepitati kokku ka töötingimustes, mis olid sätestatud TTS-is alates §-st 96. Üheks töötingimuseks oli näiteks töökoht ning töövõtja oli kohustatud töötama selles kohas, mis oli palgaraamatus kokku lepitatud. Käitise asukoha muutumisel, ei olnud töövõtjal kohustust liikuda käitisega kaasa ning töötada uues käitises. Seda põhjusel, et ta ei oleks rikkunud sellega palgaraamatus kokkulepitut.<sup>236</sup>

Teiseks töötingimuseks, mis töölepingu sõlmimist silmas pidades oli tähtis selgeks teha ja palgaraamatusse kirja panna, oli tööviis. Üldjuhul oli töö teostamise viis kirjas käitise

<sup>233</sup> *Svod zakonov Rossijskoj Imperij. Ustav o promõšlennom trude.*, lk 16-27.; Ränk, R.(koost)., lk 330-331.

<sup>234</sup> *Ustav o promõšlennom trude.*, lk 17.; Ränk, R.(koost)., lk 332.

<sup>235</sup> *Ustav o promõšlennom trude.*; Peterson, O., lk 40.

<sup>236</sup> *Ustav o promõšlennom trude.*, lk 17-27.; Ränk, R. (koost). lk 332.

sisekorra määrustes ning töövõtja oli kohustatud seda järgima ja selle järgi tegutsema. Tööviisi osas allus töövõtja küll käitise diskretsioonile, kuid kui tööandja suunised võisid riivata kuidagi töövõtja eetilist tundmust või ohustada tervist, siis oli tööandjal võimalik neid direktiive ka eirata.<sup>237</sup>

Sisekorra määrustega määrati detailsemalt kindlaks töö tegemine ning selle kinnitas omalt poolt töökaitse komissar TTS § 103 järgi. Sisekorra määrused pidid olema kõigile nähtavad igas tööruumis TTS § 60 kohaselt ning need sisaldasid näiteks töö alguse ja lõpu aega, hommiku-, ja lõunaeine ning puhkeaegade pikkust, tööpäeva lõppemist laupäeviti ning enne pühi. Samuti oli antud dokumendiga loetletud pühad, millal tööd ei tehtud ning reguleeriti töödelt puudumiste korda ja kestust. Lisaks sisaldus neis ka näiteks ettevõtte sauna ja korterite kasutamise tingimusi ning masinate ja aparaatide puhastamise ning töökodade koristamise aega. Viimaseks võis sisekorra määrustest leida ka reegleid hea korra kohta ning ettevaatusi tulega ja aparaatidega ümberkäimisel.<sup>238</sup>

Esiialgu Eesti Maanõukogu Vanematekogu ja Ajutise Valitsuse poolt 1918. aastal ning hiljem 1931. aastal tööstusliikude käitiste tööaja seaduse vastu võtmisega kehtestati Eestis 8-tunnise tööpäeva nõue,<sup>239</sup> mis kehtis teatud eranditega.<sup>240</sup> Näiteks veonduses ja raudtee teenistuses kehtisid tööaja osas teised reeglid, kuid kui võimalik, siis üritati 8-tunnisest tööpäevast lähtuda.<sup>241</sup> Lubatud oli ka teha ületunde maksimaalselt 2 tundi tööpäevas, kuid see tähendas 8-tunnise tööpäeva ületamist.<sup>242</sup>

Individuaalse töölepingu sõlmimisel oli oluline määratleda ka mõlema lepingupoole kohustused. Töövõtja kohustusi liigitati töökohustusteks, vaimseteks kohustusteks ja vastutuskohustusteks. Kuna tegemist oli individuaalse töölepinguga, siis olulist rolli mängis see, et töökohustusi täitis töövõtja isiklikult, mitte keegi kolmas isik.<sup>243</sup>

Teatud juhtudel oli aga võimalik, et töövõtja asemel teostas tööülesandeid tema asendaja. Seda olukorras, kus tegemist oli mingi konkreetse tööga, mis ei nõudnud vaimseid oskusi,

---

<sup>237</sup> Ränk, R. (koost), lk 332-333.

<sup>238</sup> *Svod zakonov Rossijskoj Imperij. Ustav o promõšlennom trude.*, lk 19, 28-29.; Peterson, O., lk 42-43.

<sup>239</sup> Peep, V., lk-d 28; 212.

<sup>240</sup> Ränk, R. (koost), lk 333.

<sup>241</sup> *Ibid.*

<sup>242</sup> *Ibid.*

<sup>243</sup> *Ibidem.*, lk 332.

nagu näiteks raskuste kandmine. Üldiselt aga ei olnud võimalik töövõtja asendamine töökohustuste täitmisel. Tööandja jaoks asendusega seotud teemad ei mänginud suurt rolli, kuna töövõtja tegi tööd käitisele, mitte aga käitise omanikule endale.<sup>244</sup>

Seega töövõtja peamised töökohustused, mis töölepingu sõlmimisel kokku lepiti seonduisid tööviisi, tööhulga ja tööajaga. Teiseks kohustuse liigiks olid vaimsed kohustused, kus töövõtja oli kohustatud töötama näidates üles kaastöötajate osas sõbralikkust. Samuti oli töövõtja kohustuseks töötada lähtuvalt tööandja korraldustest ning normide rikkumise puhul oli tegemist lepingu rikkumisega. Kolmandaks kohustuseks võis lugeda vastutuskohustust, mille puhul töövõtja vastutas tsiviilõiguslikult oma tööülesannete täitmise eest, seejuures vastutas ta enda tegude eest ka kohtulikus korras iseseisvalt. tegevuste eest tööd teostades, misjuures vastutas ta enda tegude eest ka kohtulikus korras iseseisvalt.<sup>245</sup>

Tööandja kohustusi oli seevastu võimalik jaotada ainelisteks ja vaimseteks. Aineliste kohustuste puhul olulisemaks oli kohustus maksta töövõtjale palka tehtud töö eest. Lubamatu oli sõlmida selline töösuhe, mille osas töö tegemisel ei olnud töövõtjale ettenähtud töötasu. Palgamäär, millest lähtuvalt tasu maksti, oli töölepingus kokku lepitud.<sup>246</sup>

Lisaks ainelistele kohustustele, esinesid tööandjal ka vaimsed kohustused, mille puhul oli enamasti tegemist samade kohustustega, mis töövõtjalgi. Tööandjal oli kohustus käituda töövõtja suhtes heatahtlikult ja eetilisel. Tööandja kohatu ja kõlblusetu käitumise tõttu oli töövõtjal võimalik tööleping tühistada.<sup>247</sup>

Töövõtja jaoks üheks olulisemaks elemendiks töösuhte juures oli palk. Töötasu jagunes aastal 1918 kuni 1937 loonuspalgaks ehk naturaalpalgaks ning rahaliseks palgaks. Loonuspalka maksti tarbimisesemetes nagu toit, korter ja muud esemed. Eestis enne 1936. aastat kehtivas õiguses oli võimalik tasuda töö eest mõlemal viisil, kuid loonuspalka ei olnud lubatud maksta kunagi ilma rahapalgata. Loonuspalk oli keelatud töönduse, veonduse ja kaevanduse valdkondades. Rahalist palka võis maksta ainult rahas, mitte väärpaberites ega vekslites.<sup>248</sup>

---

<sup>244</sup> Ränk, R. (koost), lk 332.

<sup>245</sup> *Ibidem.*, lk 333.

<sup>246</sup> *Ibidem.*, lk 334.

<sup>247</sup> *Ibidem.*, lk 335.

<sup>248</sup> *Ibidem.*, lk 334.

Alates 1924. aastast reguleeris naiste ja laste tööd Eestis seadus laste, alaealiste ja naiste töö kohta tööstusettevõtetes. Antud seaduse kohaselt sooviti toonitada, et nii lapsed, alaealised kui ka naised on seaduse erilise kaitse all ning seda rahva tervishoiu ja vaimse arengu hüvanguks. Regulasioon kehtis nii avalikkude kui ka eratööstusettevõtete kohta, seda põhjusel, et tööstuslikeks ettevõteteks loeti kõne all oleva seaduse § 1 järgi asutusi, kus hangitakse mineraale, töötatakse ümber aineid, lammutatakse sisseseadeid või vahendeid, saavutatakse ja antakse edasi mehaanilist jõudu, ehitatakse laevu, hooneid, teid, sidet, toimetatakse vedu jne.<sup>249</sup>

Laste, alaealiste ja naiste töö seaduse §-de 2, 6, 9, 16 ja 17 järgi oli keelatud alla 14-aastaste laste töö, samuti naiste ja laste öötöö, töö maa-alustes kaevandustes ja transmissioonidel. Koolikohustusega üle 14-aastastel lastel oli lubatud tööl käia koolivaheaegadel ja koolivalitsuse loal. Samuti § 10 kohaselt ei olnud lubatud rasedatel teha töid, mis eeldasid tõstmist. Lastel ja alaealistel, kes olid vanuses 14-18, oli §-de 5-8 järgi keelatud tööl käia seaduses nimetatud tööstusharudes, mis võisid avaldada mõju lapse tervisele ja psüühikale.<sup>250</sup>

Eelmainitud seaduse §-de 12-15 kohaselt oli kindlaks määratud lapse või naise tööpäeva kestus. Näiteks 14-16-aastastel oli lubatud maksimaalselt tekstiilitööstuses töötada 6 tundi, teistes tööstusharudes kuni 6,5 tundi ning pühapäeval ja pühade ajal oli töötamine neile keelatud. Kuni 16-aastaste laste puhul oli keelatud tööd, mis hõlmasid endas tõstmist ning kuni 17-aastani ei olnud lubatud teha tööl ületunde. Kuni 18-aastaste laste puhul oli seadusega keelatud öötöö ning ei olnud lubatud tööd teha järjest üle 4 tunni. Siiski esines ka teatud erandeid, mis olid seatud vahetpidamata töö tegemisega, hädatöö ning hooajatööga.<sup>251</sup>

Kliimani loengute põhjal koostatud teoses oli välja toodud ka mitmeid töösuhte eriliike. Näiteks erines tüüpilistest töösuhetest artelli töö, kus töövõtja tegi tööd kolonnilepingu<sup>252</sup> alusel. Tegemist oli tööga, kus töövõtjatel kui teatud ühingul oli oma juhataja, kes astus töösuhtesse tööandjaga. Kolonnilepinguid sõlmiti nii isiklike kui ka juriidilisi.<sup>253</sup>

---

<sup>249</sup> Peterson, O., lk 43.

<sup>250</sup> *Ibid.*

<sup>251</sup> *Ibid.*

<sup>252</sup> Kolonnilepinguks on leping, mis erineb tavalisest töölepingust sellega, et teda sõlmib mitte üksik töövõtja, vaid tööliste rühm (kolonn). Vt EE 4. kd, sv kolonnileping, lk 960.

<sup>253</sup> Peterson, O., lk 43.

Teatavaid erisusi töösuhete töötingimustes võis leida näiteks põllumajandus. Põllutööliste kohaldati 1921. aastal vastu võetud põllutööliste tööaja ja palgaolude korraldamise seadust. Põllumajanduse all mõeldi nii põllundust, karjandust ja ka kodumajandust. Tavaliseks tööajaks antud valdkonnas oli § 11 kohaselt maksimaalselt 9 tundi, kuid see kehtis vaid nendel töötajatel, kellel oli sõlmitud aastane tööleping. Minimaalseks puhkeajaks ööpäeva jooksul põllutööliste puhul oli ettenähtud vähemalt 9 tundi.<sup>254</sup>

Põllumajanduse valdkonnas palga osas kohaldusid põllutööliste tööaja ja palgaolude korraldamise seaduse III. jao sätteid §-d 13-22. Palka oli võimalik maksta näiteks osa loonuspalgas ja osa rahas. Alammäär oli määratud kindlaks naturaaluksuste järgi, seejuures palgamäärad järgneva põllutööaastaks määrati maakondlike segakomisjonide poolt väljatöötatud andmete põhjal ning otsuseid tegid üleriiklikud segakomisjonid hiljemalt 15. veebruariks. Sama tehti ka põllutööliste tööaja kestuse kohta.<sup>255</sup>

Komisjonides, kes tegid olulisi otsuseid põllumajanduslikes töösuhete tingimuste osas, osalesid nii tööandjad kui ka töövõtjad võrdeliselt. Kliimanni kommentaari kohaselt taolisi komisjone oli ainult üks ning tegemist ei olnud edukate koosviibimistega. Kokkulepete saavutamine ei olnud antud komisjonidel kergesti saavutatav.<sup>256</sup>

Tööõiguslikke erisusi leidis põllumajanduses veel. Näiteks kehtiva õiguse järgi oli põllumajanduses töötavatel töölistel õigus nõuda puhkepäevi põllutööliste tööaja ja palgaolude seaduse §-de 6-9 järgi. Töövõtjal oli õigus kaheks laadapäevadeks ning teatud päevadeks ka teiste toimingute jaoks. Pühapäevad olid samuti puhkepäevad, kuid teostada tuli hädavajalikke töid nagu näiteks loomade talitamine. Viimaseks erandiks põllumajanduses on võimalik märkida töösuhete tekkimist kirjaliku lepinguga sama seaduse § 5 kohaselt, mitte palgaraamatu alusel. Töölepingu sõlmimise järgselt väljastati töötajale palgaraamat.<sup>257</sup>

Lisaks põllumajandusele leidis tööõiguslike normide erisusi ka merenduses. Merenduses töötavatele tööandjatele ja töölistele kohaldus 1928. aastal vastu võetud meremeeste seadus, kus teenistuslepingu sõlmimise osas kohaldusid §-d 1-11.<sup>258</sup> Sarnaselt põllumajanduslikule

---

<sup>254</sup> Ränk, R. (koost.), lk 336.

<sup>255</sup> *Ibid.*

<sup>256</sup> *Ibid.*

<sup>257</sup> *Ibidem.*, lk 336-337.

<sup>258</sup> *Ibid.*

töösuhtele sõlmiti merenduses töölepinguid ainult kirjalikus vormis, kuna puudus vastav tööraamat.<sup>259</sup> Lepingus pidi olema kajastatud laeva nimetuse, töötingimused, lepingu sõlmimise viis, lepingu kestvus, palk, laevajuhi õigused nõuda meremeeste teenistusest vabastamist, meremeeste õigused nõuda teenistusest vabastamist ja lepingu lõppemine.<sup>260</sup> Antud seadusega oli reguleerimata aga meremeeste töötaja pikkus.<sup>261</sup>

Kokkuvõttes oli näha, et individuaalse töölepingu sõlmimine enne 1937. aastat oli ebatäielik ning mõnes mõttes ka tööliste vastumeelne. Töösuhe sai aastatel 1918 kuni 1936 tekkida teenistus-, teenimislepingu või tööstusliku töölepingu alusel ning palka maksti nii rahas kui ka asjades. Oluliseks dokumendiks oli palgaraamat ning tasu oli võimalik maksta nii loonuspalga kui ka rahalise palga näol. Esimene töövaldkond, mille reguleerimisega Eestis tegelema hakati oli põllumajandus.

### 2.1.2 Töölepingu lõpetamine kuni aastani 1937

BES jaotas töölepingu teenistuslepinguks ning teenimislepinguks, mistõttu oli nii füüsilise kui ka vaimse töötegijate ning majateenijate töösuhte lõpetamine erinevalt reguleeritud. BES § 4186 järgi lõppes teenistusleping selleks ettenähtud tähtaja möödumisel või kui lepingu kestvuses ei olnud osapooled kokku leppinud, võis lepingu igal ajal üles öelda, kui kohaliku tava järgi ei nähtud ette konkreetset etteteatamistähtaega. Kui BES § 4188 alusel oli tööandjal võimalik ühepoolselt teenistusleping lõpetada töötaja ebaloojaalususe, raske süü või kõlblusetu käitumise, kuriteo toimepanemise või ebapädevuse tõttu, siis BES § 4189 järgi oli töötajal õigus leping ühepoolselt lõpetada, vaid siis, kui tööandja ei olnud pärast korduvaid meeldetuletusi töötasu õigeaegselt maksnud.<sup>262</sup>

BES §-des 4214-4225 sisaldasid teenimislepingu ülesütlemise tingimused. BES § 4214 järgi lõppes teenimisleping kokkulepitud tähtaja möödumisega ning kui kumbki pool töösuhte lõpetamisest õigeaegselt ette teatab. BES § 4220 järgi võis peremees ühepoolselt töösuhte ühepoolselt enne tähtaega lõpetada nii teenija hooletuse, sõnakuulmatuse, peremehe nimel

---

<sup>259</sup> Ränk, R. (koost.), lk 336-337.

<sup>260</sup> *Ibid.*

<sup>261</sup> Peep, V., lk 64.

<sup>262</sup> Bukovskij, V. (koost.), lk 1827-1832.; Peep, V., lk 22-23.

võlgu võtmise, raske solvamise, kõlblusetu käitumise, pika või nakkava haiguse kui ka vallalise naasteenija rasestumise tõttu. BES § 4222 kohaselt oli võimalik teenijaga töösuhe lõpetada ka nõ muutunud koduste asjaolude alustel, seejuures makstes teenijale kogu lepingujärgse palga, kuid mitte toiduraha. Kui teenijaga lõpetati töösuhe ebaseaduslikel alustel, siis BES § 4224 järgi oli tal õigus saada saamatajäänud töötasu ja veel 1 kuu töötasu.<sup>263</sup>

Põhjused, mille tõttu oli teenijal õigus ühepoolselt teenimisleping lõpetada, olid võrreldes peremehe omadega karmimad. BES § 4219 järgi oli teenijal õigus leping üles öelda näiteks talle palga ebaõigel maksmisel, kuid ka juhul kui teenija vanemad olid muutunud ootamatult abituks, abiellu astumisel, peremehe või tema lähikondse vägivalduse kohtlemise tõttu. Kui teenija lahkus ebaseaduslikul põhjusel, siis BES § 4225 järgi oli peremehel õigus rakendada politsei abil sundtoomist teenistuse jätkamiseks või nõuda ühe kuupalga tagastamist. Eestimaa linnaõiguse piirkonnas oli peremehel õigus nõuda pool töötaja kuupalgast.<sup>264</sup>

Tööstustöölise töösuhet oli võimalik lõpetada mitmel erineval viisil. Esimeseks võimaluseks TTS § 61 punkti 1 alusel oli teenistuslepingu ülesütlemine vastastikusel kokkuleppel. Teiseks § 61 punkti 2 kohaselt tähtajaliste lepingute puhul lepingu tähtaja saabumisega ning sama paragrahvi punkti 3 järgi töö sooritamise, kui töösuhte loodi teatud töö tegemiseks. Tähtajatute teenistuslepingute ülesütlemisel ühe poole poolt, oli TTS § 61 punkti 4 kohaselt etteteatamistähtjaks kaks nädalat.<sup>265</sup>

1934. aasta lõpus kehtestati dekreedina tööstustöölise palgalise puhkeaja ja töölepingu lõpetamiseks tarviliku ülesütlemise aja pikendamise seadus.<sup>266</sup> Antud seaduse eesmärk oli pikendada teatud tööliste ülesütlemise tähtaegu, kes töötasid käitistes, kus toimus maapõuvarade kaevandamine, saaduste valmistamine või ümbertöötlemine ning kus töötas vähemalt viis töölise.<sup>267</sup> Seaduse §-ga 2 nähti ette vähemalt ühe aasta katkestamatult samas käitises töötanud töölisele vähemalt 7 päeva järjest kestva palgalise puhkuse. TTS § 61 punkti 4 kohaselt need töölised, kes töötasid samas käitises vähemalt kaks aastat, oli etteteatamistähtaeg kolm nädalat, ning neli nädalat neil töölistel, kes olid töötanud vähemalt

---

<sup>263</sup> Bukovskij, V. (koost.), lk 1839-1843.; Peep, V., lk 23-24.

<sup>264</sup> Bukovskij, V. (koost.), lk 1840- 1842.; Peep, V., lk 24.

<sup>265</sup> *Svod zakonov Rossijskoj Imperij. Ustav o promõšlennom trude.*, lk 19.

<sup>266</sup> Kaelas, A. Paar märget tööliste töölepingu seaduse kohta., lk 142.

<sup>267</sup> *Ibid.*

viis aastat.<sup>268</sup> 1934. aasta seadusega muudeti seda ning töölepingu ülesütlemiseks pidi 2-aastase töökogemusega tööline ette teatama vähemalt 3 nädalat, 5-aastasega vähemalt 4 nädalat ning muudel töölistel oli ülesütlemise tähtjaks kaks nädalat.

Töölisele jäid alles teenistuslepingu ülesütlemisel etteteatamistähtaja jooksul kõik õigused. Tööstusliikude käitiste tööliskonna asutiste seaduse järgi oli töölisel õigus võtta osa üld- ja erikogu koosolekutest, töölisvanema või töölisnõukogu valimistest, lasta end valida valimiskomisjoni, töölisvanemaks või töölisnõukogu liikmeks. Samuti oli töölisel õigus selle perioodi jooksul ka palka saada. Põhimõttega, et ülesütlemistähtaja jooksul on töölisel kõik õigused, mis tal olid enne teenistuslepingu ülesütlemist.<sup>269</sup>

Lisaks oli võimalik tööleping lõpetada ka olukorras, mis ei olnud ette teada või osapoole mõjualast väljas. Töölepingut oli õigus lõpetada käitises tööseisaku puhul, mis kestis üle 7 päeva (nt TTS § 61 punktis 8 välja toodud olukordades, kus käitises oli tulekahju, veeuputus, aurukatla lõhkemine või mõni muu õnnetus juhtunud). Samuti oli võimalik tööleping lõpetada, kui töövõtja on vangistatud ja kohtu alla antud. Töövõtja kaitsevärke sundaega teenima mineku puhul, oli samuti õigus tööleping lõppenuks lugeda.<sup>270</sup>

Teatud juhtudel oli nii tööandjal kui ka töövõtjal õigus tööleping ühepoolset lõpetada. Tööandja õigust tööleping ühepoolset lõpetada reguleeris TTS-i § 62. Esiteks oli tööandjal õigus tööleping üles öelda, kui töövõtja oli puudunud mõjuva põhjusteta rohkem kui 3 päeva järjest. Olukorras, kus töövõtja oli puudunud 1 kuu jooksul rohkem kui 6 päeva ilma põhjusteta, oli tööandjal samuti eelnimetatud õigus. Lisaks oli tööandjal õigus tööleping ühepoolset üles öelda, kui töövõtja oli puudunud mõjuvatel põhjustel üle 2 nädala.<sup>271</sup>

Töövõtja vaimsete kohustuste täitmata jätmine oli aluseks tööandja ühepoolseks töölepingu üles ütlemiseks.<sup>272</sup> TTS § 62 punkti 4 kohaselt oli võimalik käitise juhatusel teenistusleping ühepoolset üles öelda ilma etteteatamistähtaega järgimata või enne ülesütlemistähtaja saabumist töövõtja halva ülespidamise tõttu, kui see oli kahjulik käitise varandusliikudele

---

<sup>268</sup> *Svod zakonov Rossijskoj Imperij. Ustav o promõšlennom trude.*, lk 19.

<sup>269</sup> Kaelas, A. Paar märget tööliste töölepingu seaduse kohta., lk 142.

<sup>270</sup> *Svod zakonov Rossijskoj Imperij. Ustav o promõšlennom trude.*, lk 19.; Ränk, R. (koost). lk 337.

<sup>271</sup> *Ustav o promõšlennom trude.*, lk 19-20.; Ränk, R. (koost). lk 338.

<sup>272</sup> *Ibid.*



huvidele või käitise juhatusse kuuluvate isikutele.<sup>273</sup> Kohtute seisukohast halvaks ülespidamiseks võis pidada käitumist, millest võis tekkida kahju käitise huvidele, näiteks vastu hakkamine juhatuse korraldustele töö suhtes, varanduse rikkumine või mis osutus kardetavaks käitise juhatusse kuuluvatele isikutele.<sup>274</sup> Töövõtja poolne halb käitumine võis avalduda ka näiteks tulega ettevaatamatult ümberkäimises, suitsetamises ning tikkude kasutamises selleks keelatud ruumides.<sup>275</sup> Samuti oli tööandja õigus tööleping lõpetada, kui töövõtja põdes nakkushaigust.<sup>276</sup> Antud olukorras võisid ka kaastöötajad nõuda haige töötaja lahkumist.<sup>277</sup>

TTS §-s 63 välja toodud tingimustel oli töövõtjal õigus tööleping ühepoolset lõpetada. Esiteks, kui käitise juhataja või omanik ei täitnud oma vaimseid kohustusi, näiteks kui ta oli vägivaldne või ebaviisakas töövõtjaga. Samuti juhul kui töö, mida töövõtja tegi, oli tema tervisele kahjulik, oli võimalik töövõtjal tööleping lõpetada. Lisaks pereliikme kaotuse puhul, kui töövõtjale pärandati varandus, millega ta sai oma perekonda ülal pidada, oli õigus tal tööleping ühepoolset üles öelda või kui tööandja ei täitnud töölepingus ettenähtud kohustusi, näiteks ei maksnud töö eest tasu.<sup>278</sup>

Töövaldkondades nagu merendus kohaldati töösuhete lõpetamisele 1928. aastal vastu võetud mereseaduse §-e 12-17. Merenduse valdkonna töösuhetes oli erandiks norm, mille alusel on võimalik töösuhet lõpetada ainult sadamas. Nende isikutega, kes olid töötanud üle 1,5 aasta, oli õigus tööleping üles öelda igas sadamas. Need, kes olid töötanud alla selle perioodi, oli õigus tööleping lõpetada igas Eesti sadamas. Lisaks oli ettenähtud, et kui töövõtja kuulus laeva juhtkonda, oli kohustus talle lepingu lõpetamisest ette teatada 1 kuu, seda seetõttu, et meeskonna puhul oli antud tähtajaks 7 päeva.<sup>279</sup>

Seega olukordi, mil tööleping võis lõppeda või ühepoolset nii tööandja kui ka töövõtja poolt üles öelda, oli mitmeid. Mõni põhjus oli isiklikumat laadi kui teine. Töötajaga oli lubatud tööleping lõpetada, kui ta oli pikalt või nakkavalt haige või kui naistööline oli jäänud rasedaks. Võimalik on järeldada, et kuigi töövõtja võis olla tööd tehes nõrgemas positsioonis

---

<sup>273</sup> *Svod zakonov Rossijskoj Imperij. Ustav o promõšlennom trude.*, lk 20.

<sup>274</sup> Kaelas, A. Paar märget tööliste töölepingu seaduse kohta., lk 143.

<sup>275</sup> Peterson, O., lk 41.

<sup>276</sup> *Svod zakonov Rossijskoj Imperij. Ustav o promõšlennom trude.*, lk 20.; Ränk, R. (koost). lk 338.

<sup>277</sup> *Ibid.*

<sup>278</sup> *Ibid.*

<sup>279</sup> Ränk, R. (koost.), lk 336-337.

kui tööandja, siis ühe lepingupoole kohustuste täitmata jätmise korral olid võrdsed võimalused ka lepingu ühepoolseks üles ütlemiseks nii tööandjal kui ka töövõtjal.

## 2.2 Töölepingu sõlmimine ja lõpetamine alates 1937. aastast

### 2.2.1 Üldised põhimõtted

TTLS anti Riigivanema poolt välja dekreedina 7. oktoobril 1936. aastal, kehtima hakkas antud seadus 1. jaanuarist 1937. aastast. TTLS § 51 järgi võeti uue seadusega üle seni Eestis kehtinud vene TTS-i §-d 44-63, 87-100, 113 ja 116, mis kohaldasid tööstustöölise tööõiguslikele küsimustele. Samuti asendati uue seadusega varasemalt BES-i alusel tsiviilõiguse alla kuulunud suurem osa mitte-tööstustöölise teenistuslepinguid avalikõigusliku tööõiguse alla.<sup>280</sup>

TTLS-i eesmärgiks oli kehtestada uus ühtlane tööliste töölepingute regulatsioon, mis eemaldaks seni kehtinud vene normide alusel esinenud tööõiguslikud probleemkohad. Seda põhjusel, et TTS-i muudeti mitmeid kordi, TS-i normid olid muutunud selgusetuks ning BES-i tööõiguslikud sätted jätsid lepinguga seotud küsimused lahtisteks, mistõttu lahenduste leidmine oli osapoolte enda otsustada. TTLS-i väljatöötamisel lähtuti vene TTS-is sisalduvatest lepingute kohta käivatest normidest ning Poola 1928. aasta tööliste töölepingu seadusest. Poola seadust kasutati omakorda eeskujuna vene TTS-i väljatöötamisel, seega oli mõisteta, et sellest lähtuti ka TTLS-i väljatöötamisel.<sup>281</sup>

Uue TTLS-ga olid reguleeritud näiteks majateenijate, majahoidjate, kelnerite, ettekandjate, uksehoidjate j.t. tööõiguslikud küsimused, mis seni kuulusid BES-i reguleerimise alla,<sup>282</sup> kuid reguleerimata jäid nii mõnegi valdkonna tööliste töösuhted.<sup>283</sup> Näiteks ei kohaldunud TTLS nende töövõtjate suhtes, kes olid riigi- ja omavalitsusteenijad.<sup>284</sup> Omavalitsust mõisteti kehtivate seaduse alusel kui territoriaal-omavalitsusi.<sup>285</sup> Samuti ei reguleerinud TTLS ka

---

<sup>280</sup> Põllupüü, J., Kaelas, A., lk 3-5.

<sup>281</sup> Põllupüü, J., Tööliste töölepingu seadus, lk 138.

<sup>282</sup> Põllupüü, J., Kaelas, A., lk 3-5.

<sup>283</sup> Vihalem, P., lk 6.

<sup>284</sup> *Ibid.*

<sup>285</sup> *Ibid.*

erakäitiste vaimutöötegijate töösuhteid.<sup>286</sup> Seega loeti TTLS-i reguleerimise alla kõigi avalike käitiste vaimutöötegijate töösuhteid, keda seadused ei käsitlenud kui riigi- ega omavalitsusteenijaiks ning kes töötasid töölepingu alusel.<sup>287</sup>

Lisaks jäeti TTLS-i reguleerimisalast välja ka põllutöölise töösuhted. Põllutöölise mõiste osas tuli lähtuda 1921. aasta põllutöölise tööaja ja palgaolude korraldamise seadusest. Samuti ei kohaldata TTLS-i metsatöölise ja meremeeste tööõiguslike küsimuste suhtes. Meremeestele kohaldata jätkuvalt 1928. aastal vastu võetud meremeeste seadust.<sup>288</sup>

Täiendavalt TTLS-le reguleerisid töösuhteid ka sisekorra määrused. Tegemist oli üldaktidega, mis määrasid kindlaks käitises või selle osas kehtivad töötingimused. Antud määrused kehtisid nii töölisele kui ka tööandjale ning muutmine oli võimalik vaid seaduses ettenähtud viisil. Sisekorra määrustega ei olnud võimalik kehtivaid seadusi ega määrusnorme muuta. Seda kinnitas ka TTLS § 46, mille kohaselt pidid sisekorra määrused olema kooskõlas seaduste ja määrustega.<sup>289</sup>

Sisekorra määrustele kohaldata TTLS § 41-48. Tegemist oli eeskirjadega, mis kehtisid kõigile vähemalt 15 töötajaga käitistele. Üks sisekorra määrus võib olla suunatud kõikidele töövõtjatele. Samas oli ka sisekorra määrusi, mis kehtisid kas eri käitise osakondadele või erinevatele töövõtjate liikidele.<sup>290</sup>

### **2.2.2 Töölepingu sõlmimine alates 1937. aastast**

Töölepingu sõlmimine oli töösuhte tekkimise aluseks ning töölepinguks peeti kahe lepingupoole vabatahtliku kokkulepet.<sup>291</sup> TTLS-s algasid töölepingu sõlmimisega seotud normid §-st 5, mille kohaselt tööleping loeti tööandja ja töölise vahel sõlmituks vastava kokkuleppe põhjal või asjaoluga, et tööandja oli töölisel lubanud tööle asuda.<sup>292</sup> Seega ei olnud antud normi alusel oluline, et tööandja ja töölise vahel oleks sõlmitud tööleping, vaid

---

<sup>286</sup> Vihalem, P., lk 6.

<sup>287</sup> *Ibid.*

<sup>288</sup> *Ibid.*

<sup>289</sup> *Ibidem.*, lk 18-20.

<sup>290</sup> *Ibidem.*, lk 18.

<sup>291</sup> *Ibidem.*, lk 24.

<sup>292</sup> Põllupüü, J., Kaelas, A., lk 10.

kui tööandja on lubanud töölisel töö tegemist alustada, siis loeti tööleping sõlmituks sellest momendist alates.<sup>293</sup> Silmas tuli pidada ka, et selline töölepingu sõlmimine võis toimuda vaid juhul, kui tööline on tööle asunud tööandja loal ja teadmisel.<sup>294</sup>

Seega töölepingu kehtivuse osas vaidluse tekkimisel ei peetud oluliseks mitte tööandja väidet, et ta ei olnud töölisel tööle võtnud, vaid juba tööandja poolt töölise tööle lubamisel, loeti tööleping sõlmituks ja kehtivaks.<sup>295</sup> Töövõtja tööle lubamisel, ilma lepingut sõlmimata, ei olnud töövõtjal vajalik tõestada otsese kokkuleppe olemasolu.<sup>296</sup> Seda seetõttu, et seaduse järgi eeldati kellegi tööle lubamisel töösuhte tekkimist, mitte vabatahtlikuks tööandja aitamiseks.<sup>297</sup> Kui seejuures töölisel puudus palgaraamat, siis ei olnud ka see märkimisväärse tähtsusega töölepingu kehtivuse mõistes, vaid sellisel juhul oli tegemist seaduserikkumisega tööandja poolt TTLS § 28 alusel, mis oli kriminaalkorras karistatav.<sup>298</sup>

Teatud juhtudel võis aga sõlmitud tööleping osutuda kehtetuks. Näiteks töövõtja, kes sõlmis töölepingu ilma tööandja või seadusliku esindaja teadmata või kui töövõtja asus tööle eirates tööandja sellesisulist keelu, ei olnud võimalik sellist töölepingut lugeda sõlmituks. Eelmainitud juhtude puhul otseseid kokkuleppeid töösuhte tingimuste osas nagu palk, tööaeg jne ei nõutud.<sup>299</sup>

Kehtiva töölepingu sõlmimiseks pidi töövõtja olema teovõimeline. Üldist teovõimet omasid BES-i järgi üle 20-aastased isikud, kelle vastavad õigused ei olnud erandina ära võetud. Üle 18-aastased isikud võidi täiskasvanuks kuulutada ja üle 17-aastased võidi ka vanemate tahte vastaselt anda tegevusvabadus elukutselisel ala. Sellest vanusest nooremad said lepinguid sõlmida vaid vanemate loal.<sup>300</sup>

TTLS § 1 kohaselt töölise töölepinguks loeti kokkulepet, mille alusel tööline oli võtnud endale kohustuse teha tööandjale tööd kokkulepitud tasu eest. Antud norm sisaldas lisaks tööandja loale tööle asuda ka teise kriteeriumi, mille alusel oli võimalik tööleping lugeda

---

<sup>293</sup> Põllupüü, J., Kaelas, A., lk 10.

<sup>294</sup> *Ibid.*

<sup>295</sup> *Ibid.*

<sup>296</sup> Vihalem, P., lk 24.

<sup>297</sup> *Ibid.*

<sup>298</sup> Põllupüü, J., Kaelas, A., lk 10.

<sup>299</sup> Vihalem, P., lk 24-25.

<sup>300</sup> *Ibidem.*, lk 25.

osapoolte vahel sõlmituks. Nimelt tuli poolte vahel kokku leppida ka töötasus. Kokkulepe võis olla nii suuline kui ka kirjalik, väljaspool palgaraamatut või kirjalikult palgaraamatus sisalduv, kuna palgaraamatu andmine töölistele ei olnud kõikides olukordades kohustuslik, nagu näiteks prooviaja puhul.<sup>301</sup>

Seega ei olnud võimalik lugeda töötaja ja tööandja vaheline tööleping kehtetuks ainuüksi põhjusel, et töölistel puudus palgaraamat. Tegemist oli olulise dokumendiga kindlaksmääratud töö täitmiseks, määramata või määratud ajaks palgale võetud tööliste suhtes. Töölepingu sõlmimisel palgaraamatu alusel oli see ainsaks seaduslikuks lepingu vormiks ning teised tööandja ja tööliste vahel sõlmitud nii kirjalikud kui ka suulised lepingud, osutusid vaidluse korral kehtetuteks.<sup>302</sup>

TTLS § 6 alusel võis töölepingu sõlmimine toimuda, kas prooviajaks, kindlaksmääratud töö täitmiseks, määramata ajaks või määratud ajaks. Seaduses ei esinenud määratud ajaks sõlmitud töölepingute puhul minimaalset ajapiirangut, seega oli võimalik tööleping sõlmida ka näiteks üheks päevaks. Prooviaeg võis töölistel seaduse alusel kesta kuni kuus tööpäeva. Seejuures ei olnud tööandjatel sel perioodil palgaraamatu väljastamine töölistele kohustuslik. Palgaraamatu andmine oli aga kohustuslik nii kindlaksmääratud töö, määramata või määratud ajaks töö tegemiseks juba tööle asumisest alates.<sup>303</sup>

Sama seaduse § 7 kohaselt kestis prooviaeg kuni kuus tööpäeva ning sellel ajal oli mõlemal töölepingu osapoolel õigus leping lõpetada igal ajal. Kui prooviaja kestel lepingut ei lõpetatud, siis loeti uus leping sõlmituks määramata ajaks, juhul kui selleks ajaks ei oldud sõlmitud mõnda teist lepingut. Sellisele töölistele, kellega loeti eelnimetatud juhul tööleping sõlmituks, oli § 28 alusel kohustus palgaraamat väljastada hiljemalt seitsmendal tööpäeval, alates prooviaja algusest.<sup>304</sup>

TTLS § 7 alusel oli võimalik peale prooviaja möödumist sõlmida töölistega ka uus prooviaja tööleping. Uus prooviaja leping tuli sõlmida sõnaselgelt, vastasel korral loeti uus leping sõlmituks määramata ajaks. Seaduse järgi oli ettenähtud võimalus palgata ühte töölist prooviajaks korduvalt, kui ühe prooviaja lõpp oli märgitud prooviaja lepingu lõpuarvega ja

---

<sup>301</sup> Põllupüü, J., Kaelas, A., lk 11.

<sup>302</sup> *Ibid.*

<sup>303</sup> *Ibid.*

<sup>304</sup> *Ibidem.*, lk 11-12.

teise algus uue prooviaja lepingu sõlmimisega. Seega oli töölisel võimalik tööd töölepingu alusel proovida mitmeid kordi.<sup>305</sup>

Töölepinguga ettenähtud töölise kohustused sisaldasid TTLS §-s 8. Selle sätte kohaselt oli tööline kohustatud täitma tööandja või tema poolt tööjuhatajaks määratud isiku korraldusi heatahtlikult ja ausalt. Nimetatud kohustused ei kehtinud, kui töölisele antavad korraldused olid vastuolus seaduste või heade kommetega. Tegemist oli eetilise tähtsusega deklaratiivse sättega, millega viidatakse töölise kohustustele tööandja ees. Sarnaseid paragrahve leidis ka enamustes välisriikide lepingutega seotud seadustes ning mistõttu TTLS-i seletuskirja järgi sooviti ka Eesti seadustesse sellise iseloomuga säte paigutada.<sup>306</sup>

Sarnane moraalne tähtsusega paragrahv oli ettenähtud ka tööandjale TTLS §-s 9. Selle sätte järgi oli tööandja kohustatud kõikide tööde juures, kas käitises sees või väljaspool käitist, kasutusele võtma meetmeid, mis kaitseksid tööliste elu ja tervist. Töölise oma kodumajapidamisse võttes, oli tööandja kohustatud võimaldama töölisele kõiki vahendeid tema tervise hoidmiseks. Samuti oli tööandja kohustatud tagama talle korralikku toitu ja elamiskõlbliku korteri, kui need olid töölepinguga kokku lepitud.<sup>307</sup>

Tööandjat, kes eelnimetatud kohustuste vastu eksis, karistati siis, kui ta ei täitnud töölise elu ja tervise kaitseks vastu võetud meetmetega seaduse või sundmääruse eeskirju, mis olid antud töölise tervise või julgeoleku kaitseks.<sup>308</sup>

TTLS § 10 nägi ette töötaja kaitse olukorras, kus tööandja andis tööd välja hankijale ja ta ei olnud TTLS-is ettenähtud tähtajaks tasu maksnud, siis oli töölisel õigus nõuda töötasu hanke andjalt. Sellise nõude otsustamiseni või kindlustamiseni kohtu poolt oli hanke andja kohustatud kinni pidama hankijale kuuluvast tasust vajaliku summa tööliste nõuete rahuldamiseks. Kui kinnipeetud summasid ei pööratud ühe kuu jooksul täitmisele ega kohaldatud neile seaduses ettenähtud korras aresti, siis lõppes hankija õigus summade edaspidiseks kinnipidamiseks. TTLS-i seletuskirja kohaselt esines olukordi, kus töölistel tekkis raskusi töötasu kättesaamisega hankijalt. TTLS § 10 tagas töötajale võimalus palk

---

<sup>305</sup> Pöllupüü, J., Kaelas, A., lk 11-12.

<sup>306</sup> *Ibidem.*, lk 12-13.

<sup>307</sup> *Ibidem.*, lk 13.

<sup>308</sup> Vt nt § 359, § 437, Kriminaalseadustik. – RT 1929, 56, 396.

kätte saada hoopis hanke andjalt, et nad ei jääks pankrotistunud hankija tõttu oma palgast ilma.<sup>309</sup>

Viimaseks tööandjat kohustavaks sätteks oli § 11, mille kohaselt tööandja, kes ise ei juhtinud oma käitist, oli kohustatud kolme päeva jooksul, arvates käitise avamisest, teatama vastava jaoskonna tööinspektorile, kes oli tema käitises vastutav juhataja ja viimase asetäitja. Teadaandele pidi olema juurde lisatud ka nende isikute allkirjad, kes olid antud ülesanded enda kanda võtnud. Samuti tuli tööinspektorile teada anda ka iga vastutava juhataja või selle asetäitja vahetamisest samas korras kolme päeva jooksul. Antud teadaande tegemine ei olnud kohustuslik käitise juhtivate isikute puhul, kes olid tööle võetud avalik-õigusliku teenistuslepingu alusel või nendes käitistes, kus oli alla kolme töölise.<sup>310</sup>

TTLS-i seletuskirjas oli eelnimetatud sättega seoses mainitud, et kuni TTLS-ni oli ettenähtud, et juhataja asetäitja töökoha kohta pidi käitises olema kuulutus. Tegelikuses puudusid kuulutused, mistõttu ei olnud tööinspektoril järelevalve tegemiseks kellegi poole võimalik pöörduda. Tuli ette ka olukordi, kus tööandja poolt juhendajaks määratud isik ennast ise selleks ei tunnistanud.<sup>311</sup>

Kokkuvõttes alates 1937. aastal jõustunud TTLS-ga viidi ellu juba 1918. aastast plaanis olnud tööõiguslikke suhteid spetsiifilisemalt reguleerinud õigusakti vastu võtmine. TTLS-i alusel sai töösuhe tööandja ja töölise vahel tekkida ka ilma kirjaliku kokkuleppeta ehk töölise tööle asumisega, kuid oluliseks dokumendiks töölepingu tõestamisel oli jätkuvalt palgaraamat, mis oli kohustuslik kõigile, välja arvatud prooviaja töösuhete puhul. Uue seadusega toonitati töölise kui nõrgema osapoolte huvide tähtsust ning mõlema töösuhete osalise kohustuste täitmist. Samuti oli ettenähtud ka TTLS-s sisalduvate normide vastu eksimisel kriminaalseadustiku alusel vastav karistus. Seega erinevalt alates 1918. aastast oli töösuhete sõlmimine reguleerimine koondunud ühte eestindatud õigusakti, v.a vaimse töö tegijatele, põllumajanduses ja merenduses töötjatele ning seaduses sätestatu oli selgem ning kaasaegsem.

---

<sup>309</sup> Põllupüü, J., Kaelas, A., lk 14.

<sup>310</sup> *Ibidem.*, lk 15.

<sup>311</sup> *Ibid.*

### 2.2.3 Töölepingu lõpetamine alates 1937. aastast

Töösuhte lõppemine töölepingu ülesütlemisega oli õigusliku suhte lõpetamine, kas seda korraldava akti lõpetamisega või akti kehtivuse lõppemisega teatud põhjustel. Töösuhtest tingitud õiguste ja kohustuste tõttu, ei tähendanud töölepingu lõppemine ainult peakohustuse ehk töö tegemise kohustuse lõppemist, vaid kätkes endas mõni kord ka teatud lisakohustuste püsima jäämist, nagu näiteks tööandja kohustus töölisele maksta töötasu.<sup>312</sup>

TTLS-i alusel oli enne töölepingu kehtivuse lõppemist võimalik ka esmast töölepingut poolte kokkuleppel muuta. Töösuhe sellisel juhul jäi samaks, kuid muudeti kohustusi ja õigusi, kas nende tühistamisega või uutega asendamisega. Palgaraamatu määruse ja selle vormist tingituna oli ettenähtud muudatuste tegemine palgaraamatusse sisse kanda vastavasse kohta ning see allkirjastada. Töölepingu muutmine oli justkui sisuliselt uue töölepingu sõlmimine. Uus leping ühtis sisu osas endisega, kuid lepingu vorm ei muutunud. TTLS § 21 kohaselt esines ka keeld töölepingu muutmise osas, mille kohaselt oli keelatud töölepingut muuta, kui sellega vähendati töölise palka.<sup>313</sup>

TTLS-i alusel reguleerisid alates aastast 1937 1. jaanuarist töölepingu lõpetamist §-d 12-22. TTLS § 12 järgi oli võimalik lugeda töölepingu lõppenuks tähtaegse töölepingu puhul ettenähtud tähtaja saabumisel, milleni leping oli sõlmitud. Samuti oli ka kindlaksmääratud töö lõppemisega, mille teostamiseks oli tööline palgatud. Töösuhe oli võimalik lõppenuks lugeda ka ülesütlemisel etteteatamistähtaja möödumisel. Lisaks loeti tööleping lõppenuks töölise sunduslikult kaitsevække võtmisega või osapoolte vahelise kokkuleppega.<sup>314</sup>

Nii teatud ajaks kui ka kindlaksmääratud töö tegemiseks sõlmitud lepingute puhul oli tegemist sisuliselt tähtajaliste lepingutega. Kahe lepingu erinevus seisnes selles, et kindla tähtajani sõlmitud töölepingu puhul lõppes leping siis, kui saabus lepingusse kantud tähtaeg, kuid kindla töö lõppemisel sõltus lepingu lõppemine lepingu sõlmimisel kokkulepitud töö lõpuleviimisest. Vastastikusel kokkuleppel võis töölepingu lõpetada igal ajal, sõltumata sellest, kas leping oli sõlmitud tähtajaliselt või määramata ajaks. Määramata ajaks sõlmitud

---

<sup>312</sup> Vihalem, P., lk 28.

<sup>313</sup> *Ibid.*

<sup>314</sup> Pöllupüü, J., Kaelas, A., lk 16.



lepingu puhul tuli lähtuda §-s 13 ette nähtud etteteatamistähtajast määramata ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamisel.<sup>315</sup>

TTLS § 13 alusel määramata ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamiseks tuli teisele poolele sellest ette teatada vähemalt 2 nädalat, kui lepingus ei olnud ette nähtud pikemat tähtaega. Erandiks olid aga vähemalt viie töölisega tööstuslikud käitised, kus kaevandati maavarasid, valmistati või töödeldi ümber saadusi, kus etteteatamistähtaeg oli pikem sõltuvalt tööstaažist. Lisaks oli samas paragrahvis ette nähtud, et etteteatamistähtaeg pidi lõppema laupäeval või palgamaksmiseks ettenähtud päeval. Määramata ajaks sõlmitud töölepingu võis tööandja lõpetada ilma ette teatamata, juhul kui ta maksis töölisele kuni etteteatamistähtaja möödumiseni ettenähtud töötasu.

Nõue, et töölepingu lõpetamine peab toimuma, kas laupäeval või palgamaksmise päeval, oli seaduses eesmärgiga hoida ära vaheaegu tööliste töös. Enamasti maksti töötasu laupäeviti ja uusi töölisi võeti tööle esmaspäeviti. Kui töösuhe lõppes töölisega nädala keskel, pidi ta enamikel juhtudel töötama kuni järgmise esmaspäevani, kuna uues töökohas ei võetud uusi töölisi enne esmaspäeva. Käitises, kus palku ei makstud laupäeviti, võis selline tingimus tekitada tööandjale probleeme, seega oli seaduses ette nähtud ka võimalus leping lõpetada palgamaksmise päeval.<sup>316</sup>

1938. aasta 28. novembril Postimehes avaldatud artiklis “Kuidas toimub töölepingu lõpetamine” näitlikustati eelnimetatud töölepingu lõpetamise nõuet. Näiteks toodi välja, et töölisele, kellele maksti palka iga kuu 1. ja 15. tööpäeval ning kes ütles töölepingu üles 4. augustil 1938. aastal, saabus kahenädalane etteteatamise tähtaeg 18. augustil. Kuna tegemist oli neljapäevaga, siis oli võimalik tööleping lõpetada alles laupäeval, mis oli 20. august. Kui tööline aga ütles töölepingu üles 15. augustil 1938. aastal, siis kahenädalane etteteatamistähtaeg saabus 29. augustil, mis oli esmaspäev, siis võis tööleping lõppeda 1. septembril, mis oli omakorda palgapäev.<sup>317</sup>

Nimetatud artikli kohaselt tegelikus elus eelpool mainitud töölepingu lõpetamise nõuet ei järgitud. Mainitud oli ka, et enamus juhtudel rikuti nõuet teadmatuse tõttu. Sageli teavitati

---

<sup>315</sup> Põllupüü, J., Kaelas, A., lk 16.

<sup>316</sup> *Ibidem.*, lk 17.

<sup>317</sup> Kuidas toimub töölepingu lõpetamine. Postimees (1886-1944): Tallinn, 28.11.1939, nr 323, lk 4.

teist lepingupoolt töölepingu ülesütlemisest ette kaks nädalat, mõtlemata, mis päeval antud etteteatamistähtaeg lõppeks. Tegemist oli nii tööandja kui ka töölise kohustusega, seega ei olnud töölisel võimalik määramata ajaks sõlmitud töölepingu puhul ette ütlemata töölt lahkuda ning sama kehtis ka tööandja puhul töölepingu ülesütlemisel.<sup>318</sup>

Kui tööandja ütles määramata ajaks sõlmitud töölepingu üles ilma ette teatamata, kaotas tööline kõik oma õigused töötasu välja maksmisest kuni etteteatamistähtaja lõpuni. Sellest hetkest alates ei olnud töölisel enam õigus võtta osa tööliskonna asutuste seaduses ettenähtud koosolekute ega ei olnud võimalik teda valida ka enam valimiskomisjoni, töölisnõukokku või töölisvanemaks. Töölisele töölepingu lõpetamisest ette teatades, oli töölepingu etteteatamistähtaja lõpuni töölisel kõik õigused, mis teistelgi töolistel. Seega oli tal õigus kuni etteteatamistähtaja lõpuni nõuda töölepingus ettenähtud palga maksmist ning osaleda ka tööliskonna asutuste seaduses ettenähtud koosolekutel, kuid tööandja sai endiselt nõuda tööliselt tema töökohustuste täitmist kuni etteteatamistähtaja lõpuni.<sup>319</sup>

TTLS sätestas ka tingimused, millal tööandjal ei olnud lubatud töölepingut töölisega lõpetada. TTLS § 14 alusel ei olnud tööandja õigustatud etteteatama töölepingu lõpetamisest töölise haiguse või õnnetusjuhtumist tingitud vigastuste puhul nelja nädala jooksul arvates haiguse või õnnetusjuhtumi päevast. Samuti ka töölise kaitsevärke kordusõppustele kutsumise kutse kättesaamise ajast kuni kuue päeva möödumiseni kordusõppuste lõpust arvates ning ka töölise puhkuse ajal ei olnud tööandjal lubatud töölepingut lõpetada.

Seletuskirja järgi oli sätte eesmärk kaitsta töolist, kuna tööandjal ei olnud õigust töölisega töösuhet lõpetada haiguse tõttu. See säte hoidis ära, et tööline ei pidanud karta temaga töölepingu lõpetamist, kui ta oli haige ning ei pidanud haigena tööle minema, mis omakorda oleks tema tervist kahjustanud. Samuti ka olukorras, kus tööline oli kutsutud täitma oma kodaniku kohustusi või olles seadusega ettenähtud puhkusel, ei olnud lubatud töölisega töölepingut lõpetada põhjusel, et see võis riivata riigi autoriteeti tööliste silmis.<sup>320</sup>

Määramata ajaks sõlmitud töölepingu ülesütlemisega ähvardamise osas kaitstes töölisi TTLS § 15. Selle sätte esimese lõike puhul oli tegemist olukorraga, kus tööandja oli määramata

---

<sup>318</sup> Kuidas toimub töölepingu lõpetamine., lk 4.

<sup>319</sup> Põllupüü, J., Kaelas, A., lk 18.

<sup>320</sup> *Ibidem.*, lk 19.

ajaks sõlmitud töölepingu kahel korral kolme kuu jooksul üles öelnud, kuid töölisega tegelikkuses ei plaaninud töösuhet lõpetada. Sellisel juhul ei olnud tööandjal enam õigust töölepingut üles öelda järgneva kolme kuu jooksul arvates viimasest ülesütlemise päevast. Selle aja kestel töölepingut lõpetades, oli tööandja kohustatud maksma töölisele palga, mille ta oleks saanud etteteatamistähtaja möödumiseni.<sup>321</sup>

Samuti oli sama sätte teises lõigus ettenähtud, et kui tööandja ütles üles määramata ajaks sõlmitud töölepingu ning sõlmis kuni etteteatamistähtaja möödumiseni kaks korda järjest lepingu määratud ajaks, siis loeti seda võrdseks määramata ajaks sõlmitud töölepinguga. Seejuures etteteatamistähtaja jooksul määramata ajaks sõlmitud tööleping ei tohtinud olla pikem kui 2 nädalat. Selle sättega ei olnud võimalik tööandjal määramata ajaks sõlmitud töölepingut sõlmides töösuhet lõpetada ilma sellest töölisele ette teatamata.<sup>322</sup>

Käitises töötamise võimatuse korral töölepingu lõpetamist reguleeris TTLS § 16. Nimetatud sätte kohaselt, kui käitises või selle osas muutus töötamine võimatuks kauemaks kui seitsmeks päevaks, oli tööandjal õigus lõpetada tööleping järgneva seitsme päeva jooksul. See oli lubatud näiteks avaliku võimu poolt käitise sulgemise tõttu, tulekahju, aurukatla lõhkemise, veeuputuse või mõne muu sellise põhjuse tõttu, milles tööandja polnud ise süüdi. Seega oli tööandjal õigus tööleping lõpetada, kas kohe juhtumi tekkimise päeval või hiljemalt seitsmendal päeval. Kui töölepingut ei lõpetatud kohe vastava juhtumi toimumisel, oli töölistel õigus palgale ka seisakupäevade eest kuni lepingu lõpetamiseni.<sup>323</sup>

Kui tööandja mingil põhjusel ei lõpetanud §-s 16 toodud juhtumi ilmnemisest seitsme päeva jooksul töölisega lepingut, siis antud sättes viidatud põhjuste tekkimisest arvates oli tööandja kohustatud töölepingu lõpetama järgides tavalist etteteatamistähtaega TTLS §-st 13 lähtuvalt. Seega oli tööandja kohustatud töölise töölepingu lõppemisest ette teatama kas kaks, kolm või neli nädalat. Määratud ajaks või kindla töö tegemiseks sõlmitud lepingu puhul, oli tööandja kohustatud antud olukorras maksma töölise tema palga kuni määratud aja või kokkulepitud töö lõppemiseni.<sup>324</sup>

---

<sup>321</sup> Pöllupüü, J., Kaelas, A., lk 19.

<sup>322</sup> *Ibidem.*, lk 20-21.

<sup>323</sup> *Ibid.*

<sup>324</sup> *Ibidem.*, lk 22.

Paragrahvides 17 ja 18 oli sätestatud tingimused, millal kas ühel või teisel töölepingu osapoolel oli õigus enne lepingu lõppemise tähtaja saabumist või ilma etteteatamiseta määramata ajaks sõlmitud tööleping üles öelda. Paragrahvi 17 alusel oli töölisel õigus eelnimetatud juhtudel tööleping üles öelda, kui tööandja või tema perekonnaliikmed kohtlesid halvasti töolist või ka tema perekonnaliikmeid. Samuti oli töölisel õigus tööleping üles öelda, kui tööandja oli toime pannud töölise või tema perekonnaliikmete vastu seaduse või heade kommete vastaseid tegusid või proovisid neid sundida sellistele tegudele. Eelnimetatud olukordades ei olnud töölisel õigust nõuda tööandjalt kahjutasusid.

TTLS § 17 kolmanda punkti järgi oli töölisel õigus tööleping enne lepingu lõppemise tähtaja saabumist või ilma etteteatamiseta määramata ajaks sõlmitud töölepingu üles öelda ka juhul, kui tööandja ei täitnud töölepingut või töökaitse seaduste nõudmisi. Töölisel oli ka eelmainitud õigus sama sätte neljanda punkti järgi, kui tööandja ei olnud varustanud töolist väärtusliku toiduga või taganud talle elamiskõlbliku korterit.

Tööandjal seevastu oli sama seaduse § 18 järgi õigus tööleping enne lepingu lõppemise tähtaja saabumist või ilma etteteatamiseta määramata ajaks sõlmitud tööleping üles öelda näiteks töölise halva käitumise korral tööandja või tema perekonnaliikmete vastu. Samuti siis, kui tööline hoiatusele vaatamata ei täitnud korraldusi, mis olid antud käitist või töölise ohustavate õnnetuste vältimiseks. Sama sätte kolmanda punkti järgi oli tööandjal eelnimetatud õigus ka juhul kui tööline puudus mõjuvate põhjusteta töölt kolm päeva järjest või kuus päeva töö jooksul. Neljandaks olukorras, kus tööline keeldus täitmast töölepinguga ettenähtud kohustusi.

Lisaks oli §-s 18 sätestatud tööandja õigus tööleping ennetähtaegselt või ilma etteteatamiseta määramata ajaks sõlmitud lepingu puhul, kui tööline oli eeluurimise all või oli toime pannud raske kuritöö ning selle eest kohtusse kaevatud. Samuti, kui töölisel esinesid haigused, mis võisid olla ohtlikud tööandja, tema perekonna, teiste töölise või käitise saaduste tarvitajate tervisele. Viimaseks ka olukorras, kus tööline oli avaldanud talle usaldatud tootmis- või ärisaladusi, oli tööandjal õigus temaga §-s 18 nimetatud tingimustel tööleping lõpetada.

Enne TTLS-i kehtima hakkamist tööõiguslikke suhteid reguleerinud vene seaduste alusel oli ülesütlemise põhjusteks vaid selline käitumine, mis oli kahjulik käitise varanduslikele huvidele või tööandjale, tema perekonnaliikmetele või tööde juhatajatele. Kuna TTLS ei

reguleerinud ainult tööstustöölise tööõiguslikke küsimusi, siis nägi see ette töölepingu ülesütlemise põhjusena ka igasugust halba käitumist. Seletuskirja kohaselt ei olnud mõistlik hoida töötajana majateenijat, kes oli perenaise vastu näiteks ebaviisakas, kuigi tema käitumine ei ohustanud kuidagi perenaist ega olnud kahjulik majapidamisele. Kui aga perenaine ise teenijaga ebasüüdsalt käitus ja teenija samaga vastas, siis oli perenaine kohustatud teenijaga töösuhte lõpetamisel sellest kaks nädalat sellest ette teatama.<sup>325</sup>

TTLS § 19 alusel oli töölepingu lõpetamise õigus töölistel ja tööandjatel seitsme päeva jooksul §-des 17 ja 18 sisalduvate juhtumite ilmumisest alates. Varasemalt kehtinud seaduses ei olnud määratletud, millise aja jooksul osapooled töölepingut lõpetada võisid, mistõttu esines juhtumeid, kus tööleping lõpetati minevikus juhtunud teo tõttu. Alates 1937. aastast kehtinud seaduse alusel oli ette nähtud nii töölisel kui ka tööandjale õigus lõpetada tööleping seitsme päeva jooksul lepingu lõpetamist õigustava olukorra ilmsiks tulekust arvates. Näiteks ei saanud tööandja töölepingut enam lõpetada põhjusega, et tööline mingi aeg tagasi teda ebaviisakalt kohtles.<sup>326</sup>

TTLS §-s 20 kohaselt nähti ette tööliste õigus nõuda töötasu, kui tööandja oli määratud ajaks või kokkulepitud töö tegemiseks sõlmitud töölepingu lõpetanud enne tähtaja möödumist või töö valmimist. Seda ka olukorras, kus tööleping oli sõlmitud määramata ajaks ilma seaduses või lepingus ettenähtud etteteatamiseta ning ilma §-s 18 sisalduva põhjusega. Seega § 20 esimese lõike järgi oli töölisel õigus nõuda töötasu kuni määratud tähtaja saabumiseni. Kindlaks määratud töölepingu puhul oli töölisel õigus nõuda palka täies ulatuses. Olukorras, kui tööleping oli sõlmitud määramata ajaks, oli töölisel õigus saada palka TTLS-is ettenähtud etteteatamistähtaja jooksul või vastavalt töölepingus kokkulepitule.<sup>327</sup>

TTLS § 21 keelas tööandjal tööliste palka vähendada, kui tööleping lõpetati enne määratud ajaks sõlmitud lepingu tähtaja saabumist või ilma etteteatamiseta. Samuti oli keelatud nädala tööpäeva arvu või töötundide arvu vähendamine ja näiteks trükitöö puhul korralduste muutmine. Nimetatud nõuete rikkumisel nähti kriminaalseadustiku § 347 punkti 1 alusel

---

<sup>325</sup> Pöllupüü, J., Kaelas, A., lk 24.

<sup>326</sup> *Ibid.*

<sup>327</sup> *Ibidem.*, lk 25.

tööandjale või käitise juhatajale ette karistusena kuni kolm kuud aresti või kuni kolmesaja kroonine rahatrahv.<sup>328</sup>

Sama seaduse § 22 kohaselt oli tööandjal kohustus töölise nõudmisel talle väljastada lepingu lõpetamise tunnistus. See pidi sisaldama andmeid töö iseloomu ja tööandja juures töötatud aja kohta. Teiste märkuste ja märkide tegemine tunnistusele ei olnud lubatud. Kriminaalseadustiku § 348 järgi tunnistuse väljastamata jätmisel või sellele muid märkusi tehes, karistati tööandjat või käitise vastutavat juhatajat rahatrahviga kuni viissada krooni.<sup>329</sup>

Kõne all olev säte ei keelanud tööandjal anda töölistele soovitusi töölepingu lõppedes. Tööandjal ei olnud õigust nõuda tunnistusi, kus oli antud hinnang töölise oskustele ja võimetele. See oli lubatud vaid juhul, kui tööandja oli ise sellega nõus. Seega oli antud paragrahvi alusel töölistel õigus nõuda üksnes tunnistusi, kus oli märgitud töö iseloom ja tööandja juures töötatud ajaperiood.<sup>330</sup>

Seega on võimalik järeldada, et töölepingu lõpetamine 1936. aastal vastu võetud TTLS-i alusel oli nüansirohkem ja detailsem, kui seda oli töösuhte lõppemine enne 1937. aastat, kus töösuhteid reguleerisid vene seadused. Töölise kaitseks nägi TTLS ette töölepingu ülesütlemise tähtaja, kas laupäeval või palgapäeval, mis tähendas, et töölisel ei jäänud töölepingu lõpetamisest ja uues töökohas töö alustamiseni sisse pikka vahet. Samuti erinevalt veneaegsetes seadustes sätestatust ei olnud lubatud töölepingut tööandjaga üles öelda, kui tööline oli haige või tööline kutsuti kaitsevähke ning ka ajaperioodil, mil töötaja oli puhkusel. Seega üritas TTLS töolist kaitsta töölepingu lõpetamise eest tööandja poolt, puududes töölt töövõtjast mittesõltuval põhjusel.

---

<sup>328</sup> Pöllupüü, J., Kaelas, A, lk 26.

<sup>329</sup> *Ibidem.*, lk 28-29.

<sup>330</sup> *Ibidem.*, lk 29.

## KOKKUVÕTE

Eestis aastatel 1918-1940 individuaalsete töösuhete reguleerimisel on oluline mõista seda mõjutanud mitmeid nii rahvusvahelisi kui ka siseriiklike aspekte. Autor on antud töös uurinud üldist tööõiguse arengut teistes riikides, kes olid Eestile eeskujuks ja suunanäitajaks. Samuti on käsitletud värskelt iseseisva riigi väljakutseid uute seaduste loomisel ning vastu võetud õigusaktide realiseerumist tegelikkuses. Seejuures on autor analüüsinud ajaloolisi materjale, Eesti I omariikluse perioodil kehtinud õigusakte, nende seletuskirju, et mõista, kuidas toimus eelnimetatud ajaperioodil tööõigussuhetes töölepingu sõlmimine ja ka selle lõpetamine ning kuidas kohaldati omavahel koosmõjus erinevaid tsariaegsete õigusaktide norme eesti seadustega ning mida muutis 1936. aastal vastu võetud uus tööõiguslik seadus.

Rahvusvaheliste eeskujudena oli tööõiguslikes arengutes esirinnas Inglismaa, kes hakkas esimesena tegelema alaealiste õiguste kaitsmisega tekstiilitööstuses ning reguleeris alaealiste ja hiljem ka naiste töötamist öösi. 19. sajandi lõpust alates soovis Inglismaa saavutada 8-tunnise tööpäeva ja 48-tunnise töönädala kehtestamist, mis oli ka ILO esimese konventsiooni eesmärk. Kokku ratifitseeris Eesti kõigest 21 ILO konventsiooni 67-st, mis olid seotud näiteks 8-tunnise tööpäeva ja 48-tunnise töönädala kehtestamisega tööstuses, laste, alaealiste ja naiste öötöö keelustamisega ning tööeaalampiiriga. Eesti võttis seejuures vastu olulisi siseriiklike õigusakte, nagu näiteks seadus laste, alaealiste ja naiste töö kohta tööstusettevõtetes, kuid perioodil 1928-1940 konventsioonide ratifitseerimine vähenes.

Saksamaal mängis olulist rolli tööõiguse arenemises teadlaste ja filosoofide töö, kes panid aluse sotsiaalsete reformide vastu võtmisele ja tööliikumistele. Sarnaselt Inglismaale keskenduti ka laste öötöö keelustamisele ning tegeleti iseseisva tööõiguse välja töötamisega. Seejuures jõuti arvamusele, et tööõigus ei peaks kuuluma era- ega avaliku õiguse hulka, vaid tegemist on valdkonnaga, mida saab liigitada sotsiaalõigusega ühte. Venemaa oli arengus aeglane, kuid muutused hakkasid toimuma alates 1917. aastast, mil toimus tööstuspööre. 1918. aastaks võeti vastu esimene Nõukogude Venemaa töökoodeks, mis sisaldas töökohustust kõikidele Nõukogude Venemaa kodanikele.

Iseseisvunud Eestis puudutati tööõigusega seotud küsimuste reguleerimise vajadust juba 1918. aasta 24. veebruari iseseisvusmanifestis “Manifest kõigile Eestimaa rahvastele”, mis

sisaldas Eesti Vabariigi ajutisele valitsusele ülesannet välja töötada seaduseelnõu töölisküsimustele lahenduse leidmiseks. Eesti 1920. aasta põhiseaduses sisaldus Weimari Vabariigi sättest inspireeritud § 25, mille puhul oli tegemist sotsiaalse kaitse sättega ning mille eesmärk oli suunata seadusandja tähelepanu nõrgemas positsioonis olevate inimgruppide õiguste kaitsesse. Antud sättes sisalduv inimväärse ülalpidamise klausel pidi tagama näiteks töösaamise, tööjõukaitse ja töövõimetusega seotud toetust tagavate seaduste vastu võtmise. 1920. aasta põhiseaduses määratud sotsiaalse kaitse eesmärkide täitmine lükkus edasi, seda ülemaailmse majanduskriisi tõttu, mistõttu keskenduti uute seaduste vastu võtmise asemel kulude kokku hoidmisele.

1920. aastal kaotati Eesti Vabariigis seisused ning tunnistati seni kehtinud talurahvaseadused kehtetuks, mistõttu kogu elanikkonna tööõigussuhteid hakkas reguleerima BES. 1864. aastal vastu võetud eraõigusliku kodifikatsiooni BES-i alla kuulusid 200 000 isiku õigussuhted, mis olid seadustikus seisuse põhjal ära jaotatud. BES jagas töölepingu teenistus- ja teenimislepinguks. Seejuures teenistusleping kehtis tööliste ja vaimsete ja füüsiliste tööde tegijatele ning teenimisleping mõisa- ja taluteenijatele. Töösuhete sõlmimisel ei lepitud kokku tööhulgas, lepingu sõlmimine oli vormivaba ning kehtis lepinguvabaduse põhimõtte. Teenistuslepinguga reguleeriti ainult üldisemad lepingulised küsimused, mis võisid töösuhete jooksul tekkida ning lähtuti lepinguvabadusest, kuid teenimisleping kaitses rohkem tööandja huve.

Aastatel 1918-1936 reguleeris Eestis tööstusliku tööd TTS, mis oli võrreldes BES-ga paindlikum ning vormivaba töölepingu asemel oli kasutusel kirjalikus vormis palgaraamat. Antud dokumenti märgiti nii töötasu, tööliik kui ka töölepingu sõlmimise ja lõpetamise kord. Võrreldes BES-ga, oli TTS-i järgi tööandja kohustatud maksma töölisele töötasu rahas, mitte asjades. TTS nägi töötaja osas ette 11,5 tundi ning öötöö töötajale 10 tundi. 1918. aastast läks Eesti üle aga 8-tunnisele tööpäevale, mis oli ka 1919. aasta ILO 1. konventsiooni eesmärk, kuid seda juriidiliselt ebakorrektselt. Kuigi Eesti Maanõukogu ja Ajutise Valitsus otsustasid minna üle 8-tunnisele tööpäevale, siis ei võetud vastu selleks vastavat seadust, vaid leiti, et 1917. aasta töökaitseadused jäävad samuti kehtima. Seega kehtisid töötundide osas korraka nii Eesti deklaratsioon kui ka vene seadused.

Seega kuni 1937. aastani reguleerisid Eesti I omariikluse perioodil tööõiguslikke suhteid peamiselt tsaariaegsed aktid nagu BES ja TTS, lisaks spetsiifilistele töövaldkondadele



suunatud õigusaktidele. Näiteks võeti 1921. aastal vastu põllutööliste tööaja ja palgaolude korraldamise seadus ning 1924. aastal seadus laste, alaealiste ja naiste töö kohta tööstusettevõtetes. Tööõiguslikud normid olid mitmetes erinevates õigusallikates nii vene tsaariaegsetes kui ka eesti seadustes, mistõttu puudus ühtsus ja selgus ning töölised avaldasid pahameelt vastu võtmata seaduste osas, mida oli juba 1918. aastast lubatud ning mis pidid tööliste olukorda parandama.

1937. aasta 1. jaanuarist hakkas kehtima TTLS, mis ei sisaldanud vaimse töö tegijate töösuhete õiguslikke aspekte, kuid see oli ajakohasem ning selgem, erinevalt mitmeid kordi muudetud TTS-st. Kuigi tegemist oli eestindatud seadusega, siis oli selle eeskujuks TTS, mistõttu sätetes leidis kattuvusi. TTLS-i järgi tekkis töösuhe lisaks kirjaliku töölepinguga ka tööle asumisega ning jätkuvalt oli kasutusel palgaraamat. Selle omamine oli kõigile tööliste kohustuslik, v.a prooviajaks töösuhete sõlminud töötajatele. TTLS-i eesmärgiks oli tagada töötaja kui nõrgema poole huvide kaitse ning selgelt ära määratleda mõlema osapoole õigused ja kohustused. Lisaks oli antud õigusaktiga ettenähtud ka kriminaalkaristus alusel karistus teatud kohustuste rikkumisel.

Kuna TTLS-s puudusid teenijaid hõlmavad normid, siis kuni 1940. aastani kohaldasid vaimse töö tegijatele BES ning KS. 1940. aasta 22. juunil anti Vabariigi Presidendi dekreedina välja teenijate töölepingu seadus, mille kohaselt oli kindlaks määratud need töölised, kes kuulusid teenijate hulka, kuidas toimus teenijate puhul töölepingu sõlmimine ja ka lõpetamine. Olulisi erinevusi TTLS-is sisalduvate normide ja teenijale kohalduvate sätete vahel ei esinenud.

Eesti Vabariigis enne 1937. aastat toimus individuaalse töösuhete sõlmimine teenistuslepingu ja teenimislepingu alusel ning seda reguleeris BES. Töösuhete sõlmimine oli BES-s sätestatu kohaselt vormivaba ning ei reguleerinud tüüptingimuste kehtestamist. Samuti puudusid palga- ja tööraamatud ning reguleerimata olid detailsemalt töötingimused, näiteks töö- ja puhkeaeg, kuid töömaht jäeti töösuhete sõlmimisel lahtiseks, kuna see sõltus peremehe vajadustest ning ka kohalikest tavadest. Tööstustööliste töösuhetele kohaldati TTS-i, mis oli ajakohasem. Töölepingu sõlmimine oli kirjalik ning kasutusel oli palgaraamat. Palgaraamatus sisaldasid kokkulepitud töötingimused ning erinevalt BES-is sisalduvast, oli töötasu maksmine ettenähtud ainult rahas. Lisaks palgaraamatule rakendusid ka erinevad töökorralduslikud erinõuded, näiteks käitise sisekorramäärused, millega individuaalsed töölepingud pidi olema kooskõlas.

Töösuhe enne 1937. aastat lõppes BES-i järgi selleks ettenähtud tähtaja möödumisel. Kui lepingu kestvuses ei olnud osapooled kokku leppinud, võis lepingu igal ajal ülesöelda, kui kohalik tava ei näinud ette teistmoodi. Lepingu ühepoolne ülesütlemine oli lubatud vaid seaduses sätestatud juhtudel, näiteks tööandja ehk peremees võis teenimislepingu ühepoolset lõpetada kui teenija oli teda raskelt solvanud, kõlblusetult käitunud või oli pikalt haige. Teenija puhul nähti ette õigus töösuhe lõpetada näiteks palga ebaõigel maksmisel, abiellumisel või halva kohtlemise tõttu. TTS-i kohasel oli võimalik leping lõpetada ühepoolset ilma põhjusest teatades sellest teisele poolele 2 nädalat ette. Töösuhe võis lõppeda ka näiteks mõlema osapoolte kokkuleppel, tähtaja lõppemisel, töö lõpetamisel jne. Seega töölepingu lõpetamine TTS-i järgi oli mõistlikum ning ei olnud nii riiidne kui seda oli BES-i järgi.

Alates aastast 1937, kui hakkas kehtima TTLS, oli töösuhete loomiseks vajalik kõigil töölisel seal hulgas ka väljaspool tööstust sõlmida kirjalik tööleping palgaraamatu vormis. Samuti oli võimalik töötajal ka tööle asumisega luua tööandjaga töösuhe, kuid ainult juhul, kui tööandja ei olnud sellele vastu. TTLS sätestas palgaraamatu olulisust ja kohustuslikust kõigile töötajatele, v.a prooviajaks sõlmitud töösuhete puhul. Prooviaeg oli sarnaselt BES-is sätestatule kuni 6 tööpäeva, mille jooksul ei olnud kohustuslik omada palgaraamatu. Erinevalt BES-st, mille järgi oli pärast prooviaja lõppemist kohustus osapooltel sõlmida tööleping, siis TTLS-i järgi oli sel perioodil võimalik töösuhe igal ajal lõpetada. Kui prooviaja lepingut ei lõpetatud, siis loeti tööleping sõlmituks määramata ajaks.

Töölise palgaraamastusse märgiti kokkulepitud töötingimused ning vaidluse korral kirjalikult või suuliselt sõlmitud töölepingu osas osutus palgaraamatu alusel sõlmitud tööleping alati kehtivaks. Töötaja oli kohustatud täitma tööandja korraldusi heatahtlikult ja ausalt, v.a., kui töölisele antavad korraldused olid seaduste või heade kommete vastased. Tööandja aga oli näiteks kohustatud kõikide tööde kas käitises sees või väljaspool toimuvate tööde puhul kasutusele võtma meetmeid, mis kaitseksid tööliste elu ja tervist. Antud kohustuse vastu eksimisel oli ettenähtud karistus kriminaalseadustiku § 350 järgi.

TTLS-i kohaselt töölepingu lõpetamiseks olid ettenähtud sarnased tingimused nagu TTS-is. Mitmed sätted kattusid TTS-ga, kuid neid muudeti selgemaks. Vene tsaariaegsete õigusaktide järgi oli ülesütlemise põhjusteks vaid selline käitumine, mis oli kahjulik käitise

varanduslikele huvidele või tööandjale, tema perekonnaliikmetele või tööde juhatajaile. Kuna TTLS ei reguleerinud ainult tööstustöölise tööõiguslikke küsimusi, siis nägi see ette töölepingu ülesütlemise põhjusena ka igasugust halba käitumist. Töösuhete lõppemisel oli tööandja kohustatud töötaja nõudmisel väljastama talle lepingu lõpetamise tunnistuse, milles kajastati töö iseloom ja kestus ning mis oli vajalik uue töökoha saamiseks.

Töölepingu ülesütlemisel etteteatamistähtjaks oli 2 kuni 4 nädalat sõltuvalt töölise tööstaažist. Erinevalt veneaegsetest õigusaktidest, oli TTLS-ga keelatud tööandjal töötajaga tööleping lõpetada, kas tema puhkuse ajal või töölise 4-nädalase haiguseperioodil. Samuti TTLS-i alusel oli ette nähtud nii töölisele kui ka tööandjale õigus lõpetada tööleping otsekohe seitsme päeva jooksul lepingu lõpetamist õigustava olukorra ilmsiks tulekust arvates. Seda põhjusel, et ei tekiks olukorda, kus tööandja saaks töölepingut lõpetada põhjusel, et tööline mingi aeg tagasi teda ebaviisakalt kohtles.

Seega on võimalik Eesti iseseisvuse perioodil kõrvutada individuaalsete töösuhete loomise ja lõpetamise reguleerimisel kahte eraldi ajajärku. Aastatel 1918 kuni 1936 kohaldus tööstustöölisele TTS, kõikidele mitte-tööstustöölisele teenistuslepingu alusel sõlmitud töösuheteid reguleeris BES ning lisaks leidis teatud töövaldkondade puhul spetsiifilisemaid õigusakte. Töösuhete sõlmimine ja lõpetamine oli erinevatesse nii eesti kui ka vene õigusaktidesse laiali jagatud, seadusakte nagu näiteks TTS-i muudeti mitmeid kordi, seega oli tööõigussuhete reguleerimise maastikul segased ajad. Töölised ootasid uue seaduse vastu võtmist, mis oleks selgem ja kaasaegsem. 1937. aastast hakkas kehtima uus TTLS, mistõttu teiseks tööõiguslikuks ajajärguks Eesti Vabariigis võis lugeda perioodi 1937-1940. Siinkohal on võimalik järeldada, et Eesti suutis 20 aastaga jõuda sinna maale, et kehtestada seadus, mis jõudis kehtida vaid 3 aastat, kuid see eest oli tegemist tööõigusliku õigusaktiga, mis oli suunatud suuremale osale töötajatest ning mille eesmärk oli kaitsta töötaja kui nõrgema poole õigusi.

## *INDIVIDUAL LABOUR RELATIONS AND THEIR LEGAL REGULATION IN ESTONIA BETWEEN 1918-1940*

### *Summary*

In Estonia, individual labour relations and their regulation in the period of 1918-1940 have not been researched much. There are some sources that write about labour law and how it was regulated in Estonia between the two world wars, but they are published in different years during Estonia's first independent statehood, so it is impossible to see the bigger picture. In order to understand, which legal act regulated which employees and in which time period, the author of this thesis has studied the legislations that were in force during that time period and looked into some of the works and articles that were written, to fill in the blank that has not been filled so far.

In terms of the time period of this masters's thesis, the author started the research from 1918, when Estonia was declared an independent country until the occupation of Estonia in 1940. In 1918 labour relations were regulated based on the norms contained in Russian tsarist legislations and when Estonia declared independency, they had the opportunity to create their own Estonian labour law. But as it turned out, until the year of 1937 when Estonia adopted a new law called the Labour Contract Act, the main legal acts that regulated labour relations were Russian Baltic Private Law (BES) and Industrial Labour Law (TTS). The Russian tsarist laws were archaic and confusing. Also, the Russian Industrial Labour Law, which applied to industrial workers only, was changed multiple times.

In addition to the Estonian labour law developments through the years, the author researched, which legal acts were the first to regulate labour law in the world and also, what were the developments in England, Germany and Russia. It appeared that England was the first country that started regulating labour law and was at the forefront of developments because of it. In 1836, England adopted a legislation that regulated minors rights, who worked in textile industries called Factory Act. Soon followed legislations about women's rights and night time work.

Furthermore, from the end of the 19th century England established the 8-hour working day and 48-hour working week requirement, which also was stipulated in the first convention of the International Labour Organization (ILO). The organization was formed as an independent

part of the League of Nations and was created in 1919 on the basis of the Versailles' Peace Treaty. The main goal of ILO was to harmonize labour law and to develop labour protection norms in civilized countries. With this goal in mind, ILO had drawn up 67 conventions in between the two world wars and 21 of them were ratified by the Estonian government.

As mentioned, Estonia ratified only 21 of the 67 ILO conventions between 1922 and 1940. The first convention of ILO was about the establishment of the 8-hour working day and 48-hour work week (1919), which Estonia recognized already in November 16 1918 in Riigi Teataja, but from a legal perspective, it was done incorrectly. In 1931, Estonia adopted the Working Time Act of Industrial Establishments, which reflected the working time requirements contained in the first ILO conventions. Other conventions that Estonia ratified were, for example, the 1919 convention „On Night Work of Women in the Industry“, which essentially prohibited night work for women. Estonia ratified that convention in 1922 and in 1924 the law on the work of children, minors and women in industrial enterprises entered into force.

Between 1928 and 1940, the number of ratifications of ILO conventions in Estonia decreased. The main reasons may have been connected to the economic crisis that Estonia and other countries in the world were facing in the 1930s. Also the right-wing authoritarian government that was in power could have had a negative impact on the aim to improve the labour law in Estonia. But compared to the Nordic countries, Estonia ratified the same number of conventions during the same time period. However, there were already some national laws that were irrelevant to the ILO conventions and so they were not joined. Also, like Estonia, the Nordic countries did not join the first ILO convention, which regulated the 8-hour work day and 48-hour work week in industry, because they already had been established that at the national level.

In other countries like Germany and Russia, the developments concerning labour relations and their regulations were different. Germany followed in the footsteps of England and focused on banning children's night work. The scientists and philosophers of Germany laid the foundation for adoption of social reforms and labour movements played an important role in the development and classification of independent labour law. Russia was more behind than others in labour law developments, but changes began to take place from 1917, when the

Industrial Revolution took place and several labour laws were introduced. In the end of 1918, the first Labour Code was adopted.

In the independent Estonia, the need to regulate issues regulated to labour law were already expressed in the independence manifesto „Manifesto to all the people of Estonia“, which was distributed on February 24th 1918. It concluded a task for the provisional government of the Republic of Estonia to develop a draft law to regulate issues concerning labour law. The Estonian Constitution of 1920 included social protection provision § 25, which was inspired by the Weimar Republic. The aim of this norm was to direct the legislator's attention to the protection of the rights of employees who are in a weaker position compared to their employer. This provision was supposed to ensure the adoption of laws guaranteeing employment, labour protection and support related to work incapacity. The social protection goals set in the 1920 constitution were delayed due to the global economic crisis, so the focus was on cutting costs instead of passing new laws.

In 1920, statutes were abolished in the Republic of Estonia and the Livonian Peasants Act of 1860 and the Peasantry Laws of Estonia of 1856 were annulled. From that point the labour law of the entire population was regulated by the BES. This was a private law codification adopted in 1864, which covered the legal relationships of 200,000 people and was divided based on their status in the code. The BES divided the employment contract into two different service contracts. Firstly, a contract for workers who did both physical and mental work and secondly, for those who were manor or farm servants. Upon entering into an employment relationship, the amount of work for servants was not agreed upon and the contract was formless. The service contract only regulated more general contractual issues and was based on the freedom of contract, but social responsibility dominated and the contract was more focused on the interests of the employer.

For industrial workers in the first statehood of Estonia, the main legislation that regulated work related questions was TTS. This was a more flexible and contemporary legislation, compared to the BES. Instead of a formless employment contract, a written and fixed labour contract was mandatory in a form of a wage book. In this document the salary, type of work and the procedure for concluding and terminating the employment contract were determined. According to the TTS, the employer was obliged to pay the worker wages in money and not with physical objects. TTS regulated that the working time should be 11,5-

hours and 10-hours for night workers. From 1918, Estonia switched to an 8-hour working day and a 48-hour working week, which was from a legal standpoint was not correctly adopted. So because of this, the labour protection laws of 1917 remained in force and the legislation regulating working hours was not legally adopted until 1931, when Estonia adopted the Law on Working Hours of Industrial Establishments.

Thus, from 1918 until 1937, labour relations in Estonia were mainly regulated by tsarist acts such as BES and TTS, in addition to some more specific national legal acts. For example, 1921 the Law on the Organization of Working Time and Wage Conditions of Agricultural Workers was passed. Also, in 1924, the Law on the Work of Children, Minors and Women in Industrial Enterprises. The norms on labour relations were scattered in several legal sources, both in Russian tsarist and Estonian laws, which is why there was a lack of unity and clarity. Furthermore, the workers were dissatisfied about the promises that were made since 1918 about adopting new labour laws and the improvement of worker's situations.

From January 1st 1937, a new time period in Estonia's first statehood started in terms of labour law when Labour Contract Law (TTLS) came into effect. This legal act contained only legal aspects of workers' labour relations, excluding workers engaged in mental activities. The new law was more up-to-date and clearer, unlike TTS, which was adopted in 1912 and had changed multiple times since. Although TTS was an Estonian law, it still included norms that were similar to TTS and Polish Workers' Employment Contract Act.

According to the TTLS, the employment relationship was established not only by a written employment contract, but in addition when a worker started work somewhere with the consent of an employer. The norms regarding the use of the wage book, that was required by the Russian TTS, was also in TTLS. The law stipulated that the wage book had to be in the possession of a worker, except for the time period when the employers needed to make notes in it, but it had to be returned no later than the fourth working day. It was also possible to make two copies of the wage book, one for the employer and one for the employee.

The purpose of the TTLS was to ensure the protection of the interests of the employee as the weaker party and to clearly define the rights and the obligations of both parties. In addition, this legal act stipulated a criminal penalty for those who violated certain obligations. Although the law did not cover the regulation of the labour relations of all employees, the

TTLS was a significant development towards a more modern law. This law contributed to the legal development of labour relations in Estonia and was a step in the direction of the separation of employment contract law from civil law.

Since the TTLS did not contain any norms for servants who did mental work and not physical, until 1940, the BES and Trade Law (KS) were applied to servants. On June 22, 1940, as a decree from the President of the Estonian Republic, the Act on the Employment Contract of Servants was issued. According to this legislation it was determined which workers were defined as servants, how the employment contract was concluded and also terminated. There were no significant differences between the norms contained in the TTLS and the provisions applicable to the servants.

In the Republic of Estonia in the years 1918-1936, the conclusion of an individual employment contract took place on the basis of two different service contracts and was regulated by the BES. As for the industrial workers, their labour relations were regulated by the TTS. According to the BES, the conclusion of the employment relationship was informal and did not regulate the standard terms and conditions. There were also no wage books and working conditions were not regulated in more detail, such as working and rest time. Also, the amount of work was left open when concluding an employment contract, as it depended on the needs of the masters and the skills of the worker.

The TTS, which was applied to the employment relations of industrial workers, was more contemporary. The conclusion of the employment contract was in writing and in a form of a wage book. This contained the agreed working conditions and unlike in the BES, the TTS stipulated that the wages were provided only in money. In addition to the wage book, various special work organization requirements were also applied, for example the internal regulations of the facility, with which individual employment contracts had to be in accordance.

Regarding the termination of the employment contract before the year 1937, according to BES, the employment relationship ended upon the expiration of the period prescribed for this purpose. Also, if the parties had not agreed on the duration of the contract, the relationship could be terminated at any time, if no specific termination period was provided for according to local custom. Unilateral termination of the contract was allowed only in cases stipulated by



the law. For example, the employer or master could unilaterally terminate the labour contract, if the servant had seriously insulted him, behaved indecently or was ill for a very long time or if the disease was contagious. The employee or the servant had the right to terminate the employment relationship, due to incorrect payment of wages or bad treatment from the employer.

According to the TTS, industrial workers had the possibility to terminate a contract unilaterally without a reason by notifying the other party 2 weeks in advance. Also, the workers had the right to end an employment relationship at the end of work that was agreed in the contract, upon the expiration of the fixed-term contract or if both agreed to terminate the contract as well. Therefore, terminating the employment contract for industrial workers according to the TTS, was not as rigid as it was regulated in BES and more reasonable for both parties.

In 1937, the TTLS regulated all labour relationships, besides workers with jobs that required mental effort. By the time the TTLS came into effect, it was necessary for all workers, including those working outside the industry, to conclude a written employment contract in the form of a wage book in order to establish an employment relationship. It was also possible for the worker to enter into an employment relationship by starting work but only if the employer did not oppose to it. Furthermore, the TTLS stipulated the importance and obligation of the wage book, except in case of a trial work period.

The regulation of the trial period was more flexible in comparison to how it was regulated in tsarist legislations. The period of the trial was up to 6 working days, but there was no minimum time limit for contracts so the work relationship could have lasted for one day as well. Unlike in the BES, where after the end of the trial period, the worker was obliged to enter into an employment contract, in the TTLS, it was possible to end the employment relationship at any time during the trial period. If the trial period contract was not terminated, the employment contract was considered to be entered into effect for an indefinite period.

The TTLS stipulated similar conditions for the termination of an employment contract as in the Russian TTS. Several provisions overlapped with the TTS but were made clearer. According to Russian tsarist legislations, the main grounds for termination were bad behavior that was harmful to the financial interests of the workplace or the employer. Since the TTLS

did not only regulate industrial worker's labour law issues, in addition to other more work-related reasons, it also provided for any bad behavior as a reason for termination of the employment contract. At the end of the employment relationship, the employer was obliged, at the request of the employee, to issue a certificate of termination of the contract, which reflected the nature of the work and which was necessary for obtaining a new job.

After 1937, the termination period of the employment contract was 2 to 4 weeks depending on the length of service of the worker. However, unlike the Russian legislation, the TTLS prohibited the employer from terminating the employment contract either during the employee's vacation or during a 4-week sickness period. Also, on the basis of the TTLS, both the employee and the employer had the right to terminate the employment contract immediately within seven days of the emergence of a situation justifying the termination of the contract. The reasoning behind this condition was to protect the employee from situations where the employer would terminate the employment contract on the grounds that the employee treated him rudely some time in the past. Furthermore, in situations where the control would be outside of the other party's influence, for example in case of fire, flood or an explosion of a steam boiler in the facility, the employee had the right to end the labour relationship.

To conclude, it was possible to compare two separate eras in the regulation of the creation and termination of individual employment relationships during the period of Estonia's first independence. In the years between 1918 and 1936, all the industrial workers relations were regulated by the TTS and all non-industrial employees by the BES. In addition, there were more specific legal acts for certain fields of work. For example, for agricultural workers and sailors. The conclusion and termination of employment relationships was divided into various, more specific Estonian legal acts and Russian legislation, such as the TTS, which was amended several times, so the regulating of individual labour relations were scattered into multiple legal sources.

The workers were waiting for the adoption of a new law that would be clearer and more modern. From 1937, the new Estonian TTLS came into force, so the period between 1937 and 1940 would be considered the second era of labour law in the first Republic of Estonia. It is possible to conclude that Estonia started aiming for a new legislation for workers, that was Estonianised from 1918 and after 19 years, established a law that was valid for only 3 years.

Nevertheless, a new and improved labour legislation was accepted and it was aimed at the majority of employees, so a lot more employees could work on equal terms. At the same time, it's purpose was to protect the rights of the employees as the weaker party of the labour relationship.

## KASUTATUD ALLIKAD

1. Asutava Kogu I istungijärk. Protokollid nr. 1-27. Täht: Tallinn, 1919.
2. Bukovskij, V. (koost). Svod graždanskikh uzakonenij gubernij Pribaltijskih s prodolženijem 1912-1914 g.g. i s ras'jasnenijami. 2. köide. G. Gempel: Riia, 1914. – <http://dspace.ut.ee/handle/10062/25113> (18.03.2023).
3. Buldas, A. 1920.–1938. A. „Õiguses“ leiduvate artiklite ja arutluste süstemaatiline nimestik. Tallinn: Autori Kirjastus, 1939.
4. Early Factory Legislation. UK Parliament. – <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/> (08.02.2023).
5. Erikson, M. Quo vadis, tööõigus? Juridica. 2020/7. – [https://www.juridica.ee/article.php?uri=2020\\_7\\_quo\\_vadis\\_t\\_igus\\_](https://www.juridica.ee/article.php?uri=2020_7_quo_vadis_t_igus_) (16.03.2023).
6. Erne, J. (koost). Eesti õigusteadlaste päevad 1922-1940 protokollid. Eesti Juristide Liit. 2008.
7. European Commission. Transformation of labour and future of labour law in Europe: Final report. Publications Office: Luxembourg, 1999. – <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b4ce8f90-2b1b-43ec-a1ac-f857b393906e> (30.03.2023).
8. Geherman, T. Saksa-Eesti töösuhete sõnastik. Magistriprojekt. Tartu Ülikool: Tartu, 2004. – <https://core.ac.uk/download/14485457.pdf> (30.03.2023).
9. Gordon, M. Social security policies in industrial countries. Cambridge, 1994.
10. Hattenhauer, H. Euroopa õigusajalugu. Kirjastus Juura: Tallinn, 2007.
11. Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No.30). International Labour Organization. 1930. – [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C030](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C030) (22.04.2023).
12. Humanus. Tsiviilseadustiku eelnõu ja töölepingud. Päevaleht, 23.02.1940, nr 52. – <https://dea.digar.ee/article/paevalehtew/1940/02/23/3> (01.02.2023).
13. I Riigikogu 8. Istungijärgu protokollid nr. 143-184. Protokoll nr 172 (30). Kirjastuse O.-Ü. „Täht“ trükk: Tallinn. 1922, veerud 1153-1154.
14. II Riigikogu 1. istungijärgu protokollid nr. 1-20. Protokoll nr 20. Kirjastuse O.-Ü. „Täht“ trükk: Tallinn, 1923.

15. III Riigikogu 4. istungijärgu protokollid nr. 91-117. Riigi Trükikoda: Tallinn. 1927.
16. IV Riigikogu 6. istungijärgu protokollid 112. koosolekust 20. jaanuaril – 137. koosolekuni 30. märtsil. 119. koosolek. Kirjastuse O.-Ü. „Täht“ trükk: Tallinn. 1931.
17. Johanson, L. Tööliste Hääl. Eestimaa Töolisühingute Keskliit: Tallinn, 07.1928, nr. 5/6.
18. Kaelas, A. Paar märget tööliste töölepingu seaduse kohta. Tööliste Hääl. Eestimaa Töolisühingute Keskliit: Tallinn, 14.12.1936, nr 10.
19. Kaelas, A. Töölise palgaraamatu juriidilisest ilmest. Juriidiline ajakiri Õigus. Tartu Õigusteadlaste Selts: Tartu 1939.
20. Keller, M., Vihalem, T. Kuidas sotsiotehnilisi süsteeme ümber kujundada? Riigikogu Toimetised 2021/44. – [https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2021/12/53-62\\_Fookus-Keller-Vihalemm.pdf](https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2021/12/53-62_Fookus-Keller-Vihalemm.pdf) (16.03.2023).
21. Kleis, R. jt. Eesti Entsüklopeedia IV Jaapan-käolina. Loodus: Tartu, 1934.
22. Klesment, J. Töökaitse: seadused ja määrused seletustega. Tallinn: Eestimaa Töolisühingute Keskliit, 1932.
23. Kliimann, A.-T. Käitis ja ettevõte. Juriidiline ajakiri „Õigus“. Tartu: Tartu Õigusteadlaste Selts, 1930, nr 8.
24. Kliimann, A.-T. Tööajakaitseõigus. Tartu: Õigus 1930, nr 10.
25. Kruus, H. Eesti. Maa. Rahvas. Kultuur. Haridusministeeriumi kirjastus: Tartu. 1926.
26. Kuidas toimub töölepingu lõpetamine. Postimees (1886-1944): Tallinn, 28.11.1939, nr 323.
27. Lušnikov, A.M., Lušnikova, M.V. *Kurs trudogovo prava. Utšebnik*. I. Statut: Moskva, 2009.
28. Luts-Sootak, M. Balti Eraseaduse (1864/65) koht ja kohatus Euroopa kodifikatsioonide peres. – [http://oes.ut.ee/wp-content/uploads/03\\_luts-sootak.pdf](http://oes.ut.ee/wp-content/uploads/03_luts-sootak.pdf) (22.11.2022).
29. Luts-Sootak, M., Siimets-Gross, H. “Inimväärilise ülespidamise kindlustamine” Eesti Vabariigis 1920. aasta põhiseaduse järgi. *Juridica*. 06/2020–  
[https://www.juridica.ee/article\\_full.php?uri=2020\\_6\\_inimv\\_rilise\\_lespidamise\\_kindlustamine\\_eesi\\_vabariigi\\_1920\\_aasta\\_p\\_hiseaduse\\_j\\_rgi&pdf=1](https://www.juridica.ee/article_full.php?uri=2020_6_inimv_rilise_lespidamise_kindlustamine_eesi_vabariigi_1920_aasta_p_hiseaduse_j_rgi&pdf=1) (04.10.2022).
30. Matthews, M. *The passport society: controlling movement in Russia and the USSR*. Boulder, 1993.
31. Mölder, M. *Tööstuslik töökaitse Eestis*. Diplomitöö. Tartu Ülikool: Tallinn, 1942.

32. Muda, M. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni konventsioonide ratifitseerimisest Eestis. *Juridica*. 1994/7. [https://www.juridica.ee/article\\_full.php?uri=1994\\_7\\_rahvusvahelise\\_t\\_organisatsioon\\_i\\_konventsioonide\\_ratifitseerimisest\\_eestis](https://www.juridica.ee/article_full.php?uri=1994_7_rahvusvahelise_t_organisatsioon_i_konventsioonide_ratifitseerimisest_eestis) (04.10.2022).
33. Paavle, I. „Kes tööd ei tee, ei pea ka sööma!“ Ühe lootusetu võitluse lugu: Nõukogu töökohustus ja parasiitide vaenamine Eesti NSV-s. *Tuna* 3/2015.
34. Peep, V. Eesti sotsiaalpoliitilise õigusloome arengujooned 1. omariikluseajal. Tallinn: Kirjastus Argo 2005.
35. Peterson, O. Töö, tööstuse korraldus ja töö kaitse. Haridusministeeriumi väljaanne: Tallinn, 1926.
36. Pihlamägi, M. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni standardid ja nende mõju Eesti tööseadusandlusele kahe maailmasõja vahel. 2011. – <https://dokumen.tips/documents/rahvusvahelise-torganisationsiooni-109-acta-historica-tallinnensia-2011-16.html?page=25> (08.02.2023).
37. Põllupüü, J. Tööliste töölepingu seadus. Tööliste Hääl. Eestimaa Töölisühingute Keskliit: Tallinn, 14.12.1936, nr 10.
38. Põllupüü, J., Kaelas, A. Tööliste töölepingu seadus määruste, seletuste ja lisadega. “Rahvaülikooli” kirjastus: Tallinn, 1937.
39. Poska-Grünthal, V. Tööõiguslik noortekaitse. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool 1939.
40. Ränk, R. (koost). Haldusõiguse, haldusprotsessi, tööõiguse autoriseeritud konspekt. Prof. dr. jur. A.- T. Kliimanni loengute j.t. õppevahendite põhjal. Tartu: Halduri kirjastus 1934.
41. Rebane, I. Sotsiaalpoliitika ja töökaitse. Eesti Kirjanduse Selts. Tartu 1939.
42. Rebane, I. Uusi sotsiaalseadusi: tööliste palgalise puhkeaja seadus, vanade töövõtjate kaitse seadus, perekonnaga töövõtjate lisapalga seadus ühes määruste ja seletustega. Tallinn: Tööliskoda, 1940.
43. Rebane, I., Tehve, V. Äride ja kontorite töökaitse (Seadusi, määrusi ja seletusi). Tartu, 1939.
44. Revel, G. Eestimaa Talurahva Seadus. *Tipografiya Estlyandskago Gubernskago Pravleniya*. 1901.
45. Schmidt, M. Sozialpolitik. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich. Opladen, 1988.
46. Sotsiaalseadusandlus Eestis 1937.a. Päevaleht. 1.01.1938, nr 1. – <https://dea.digar.ee/article/paevalehtew/1938/01/01/25> (13.11.2022).

47. *Svod zakonov Rossijskoj Imperij. Ustav o promõšlennom trude*. 11. köide. 2.osa. Riigi Trükikoda: Sankt-Peterburg, 1913.
48. Täielik selgus töölise ja tööandja vahekorda. *Postimees* (1886-1944). 8.10.1936, nr 272. – <https://dea.digar.ee/article/postimeesew/1936/10/08/14> (08.02.2023).
49. Tavits, G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2001.
50. Tojak, L. Eesti tööõigusteaduse kujunemine ja tööõiguse õpetamine Eesti Vabariigis 1918-1940. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool: Tartu, 2013. – [http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/32416/tojak\\_liina.pdf](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/32416/tojak_liina.pdf) (1.10.2022).
51. Töökaitse Eestis 1927. aastal: Tööinspektorite 1927. a aruannete kokkuvõte. E.V. Töö- ja Hoolekandeministeerium. Tallinn, 1928.
52. Uus seadus tööliste töölepingu kohta. *Uus Eesti*: Tallinn, 8.10.1936, nr 273 – <https://dea.digar.ee/article/uuseesti/1936/10/08/120> (13.11.2022).
53. Valetov, T. Y. *Fabrichnoe zakonodatelstvo v Rossij do Oktyabrskoi revolyutsij*. Moskva Riikliku Ülikooli ajaloo osakond, lk 34. – <https://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/OB13/valetov.pdf> (16.04.2023).
54. Vihalem, P. Kehtiv tööõigus. Paul Vihalem'i 1939. a. I sem. loengute autoriseeritud konspekt. Tallinn: Sõprus, 1939.
55. Vilms, J. Peremeeste ja teenijate vahekord. *Õigus ja Kohus*, 1913, nr 6.
56. Wenger, N. Liivi kubermangu Talurahva Seadus. (Muudetud 1860. A Talurahva Seadus). F. Feldt: Viljandi. 1890.

## KASUTATUD ÕIGUSAKTID

57. Asutava Kogu poolt 15. juunil 1920 vastu võetud Eesti Vabariigi põhiseadus. – RT 9.8.1920, 113/114, 243.
58. Asutava Kogu poolt 4. juunil 1919. a. vastuvõetud Eesti Vabariigi valitsemise ajutine kord. – RT 4.7.1919, 91.
59. Hoolekande seadus. – RT 1925, 120/121, 80.
60. Kriminaalseadustik. – RT 1929, 56, 396.
61. Manifest kõigile Eestimaa rahvastele. – RT 27.11.1918, 1.
62. Meistrite, õppinud tööliste ja tööstusõpilaste seadus. – RT 1931, 38, 258.
63. Meremeeste seadus. – RT 1928, 28, 145.
64. Meremeeste seadus. – RT 1937, 101, 823.
65. Pagaritööstuses öötöö keelu seadus. – RT 1929, 30, 208.
66. Põllumajanduses tööõnnetuste vastu võitlemise seadus. – RT 1934, 74, 626.
67. Põllutööliste seadus. – RT 1939, 47, 368.
68. Põllutööliste tööaja ja palgaolude korraldamise seadus. – RT 1921, 102, 194.
69. Päevakäsu nr 1 tööpäevast ja töökaitse seadustest. – RT 27.11.1918, 1.
70. Rahvuskogu poolt 28. juulil 1937. aastal vastu võetud Eesti Vabariigi Põhiseadus. – RT 3.9.1937, 71, 590.
71. Riigi asutustes ja ettevõtetes töötavate tööliste pensioni seadus. – RT 1926, 23, 20.
72. Seadus laste, alaealiste ja naiste kohta tööstusettevõtetes. – RT 1924, 68, 30.
73. Seisuste kaotamise seadus. – RT 1920, 129/130, 254.
74. Teenijate töölepingu seadus. – RT 1940, 75, 736.
75. Töbörside ja riiklikkude, kogukondlikkude ning ühiskondlikkude tööde korraldamise seadus. – RT 1934, 56, 495.
76. Tööinspektsiooni seadus. – RT 1936, 77, 622.
77. Tööliste töölepingu seadus. – RT 1936, 83, 663.
78. Tööstuslikkude käitiste tööaja seadus. – RT 1931, 61, 487.
79. Tööstustööliste palgalise puhkeaja ja töölepingu lõpetamiseks tarviliku ülesütlemisaja pikendamise seadus. – RT 1934, 108, 848.
80. Äride ja kontorite töökorralduse seadus. – RT 1938, 42, 400.
81. Äride ja kontorite töötervishoiu määrus. – RT 1938, 106, 929.